

Universidad  
Miguel  
Hernández de  
Elche

# INFORME BIENAL 2022-2024



Unidad de Igualdad  
Vicerrectorado de  
Cultura, Igualdad y  
Diversidad  
Julio 2024

**INFORME BIENAL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD  
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

**CONTENIDO**

I. INTRODUCCIÓN .....	4
II. METODOLOGÍA.....	5
III. EJECUCIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE .....	7
III.1. El II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche .....	7
III.2. Evaluación de resultado de cumplimiento (2022-2024).....	11
Eje I: La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades.....	19
Eje II: Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento.....	20
Eje III: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones.....	20
Eje IV: Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable .....	21
Eje V: Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.....	21
Eje VI: Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista.....	22
IV. EVALUACIÓN GENERAL DE LOS DOS PRIMEROS AÑOS DEL IPIUMH (2022-2024)..	23
IV.1. Proceso de Implantación .....	23
IV.2. Impacto producido.....	24
V. PROPUESTAS DE MEJORA.....	25

## ÍNDICE

Tabla 1. Ejes, Objetivos generales y específicos	7
Tabla 2. Grado de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 1	11
Tabla 3. Grado de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 2	13
Tabla 4. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 3	13
Tabla 5. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 4	15
Tabla 6. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 5	16
Tabla 7. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 6	17

## ÍNDICE

Gráfico 1. N.º total de acciones por eje II Plan Igualdad UMH	10
Gráfico 2. N.º total de acciones por eje II Plan Igualdad UMH 2022-2024	10
Gráfico 3. Acciones IPIUMH Cursos Académicos 2022-2023 y 2023-2024	19
Gráfico 4. Porcentaje de ejecución del total de las acciones del II PIUMH durante los cursos académicos 2022-2023 y 2023-2024	23

## I. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (PIUMH) fue aprobado por Consejo de Gobierno el 20 de julio de 2022, tras ser negociado por la comisión compuesta por representantes de la administración, representantes de los sindicatos mayoritarios y estudiantado, para un plazo de 4 años (2022-2026).

El documento nace con la voluntad de continuar con la transformación de la UMH de forma transversal, tendiendo a alcanzar la igualdad tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello hace partícipe y a la vez responsable de su cumplimiento a toda la Comunidad Universitaria.

Siguiendo el cumplimiento de la norma, como contenido mínimo de los planes de igualdad ha de fijarse un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas propuestas. Con este objetivo, el capítulo 7º *Seguimiento y evaluación*, dispone que estas actuaciones se llevarán a cabo por una Comisión de Seguimiento compuesta por un máximo de 4 integrantes nombradas por el Rector o Rectora y 4 representantes de las secciones sindicales firmantes de este PIUMH, que deberán respetar, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.

Así pues, una de las funciones de esta Comisión es la de *realizar un informe de seguimiento intermedio y un informe final de evaluación, que se presentarán al Rector o Rectora dando de ellos la oportuna publicidad.*

Transcurridos los dos primeros años de vigencia, con la finalidad de evaluar el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan, así como su eficacia para el logro de los objetivos fijados, se elabora este informe intermedio de seguimiento. Se construye como un ejercicio de evaluación, ajuste y mejora continua en la búsqueda de la igualdad de mujeres y hombres. También, como un ejercicio de impulso y difusión, sensibilización y concienciación hacia todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria de la UMH.

## II. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el seguimiento del PIUMH parte de su estructura. Cuenta con seis ejes de actuación, cada uno de los cuales se asocia a un objetivo general que se concreta en objetivos específicos, acciones para su consecución e indicadores para su medición.

El grado de avance/progreso de cada acción representa su nivel de ejecución y se mide en tres fases que se señalan con colores:

1. Iniciada (marrón): Se ha puesto en conocimiento del órgano responsable de su cumplimiento.
2. En proceso (amarillo): Iniciada y trabajándose en su cumplimiento.
3. Realizada (verde): Cuando se han cumplido todos los indicadores de medición o alguno de ellos se ha constatado que es de imposible cumplimiento por causas ajenas a la institución.

La estructura de seguimiento y evaluación del Plan<sup>1</sup> contiene las siguientes fases:

1. Información de resultados partiendo de las fichas de seguimiento de las acciones por ejes temáticos estratégicos<sup>2</sup>. Se ofrece el nivel de ejecución y con ello de consecución de los objetivos propuestos.
2. Información sobre el proceso de implantación, haciendo referencia a la adecuación de los recursos asignados, a las dificultades encontradas en la ejecución y las soluciones encontradas, en su caso.
3. Información sobre el impacto alcanzado. Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan. Cambios en la gestión encaminados a la corrección de desigualdades
4. Conclusiones y propuestas. Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Insistir en que desde el diseño del Plan se trabajó para que su implementación fuera un trabajo que implicara a toda la Comunidad Universitaria, desde todos sus ámbitos de responsabilidad. Bajo este prisma se han llevado a cabo reuniones a todos los niveles a fin de difundir los objetivos a alcanzar y las acciones previstas para ello. A partir de aquí se ha trabajado cada acción y cada indicador de cumplimiento con servicios,

---

<sup>1</sup> Se sigue para ello las indicaciones extraídas de la Guía para la elaboración de Planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.

<sup>2</sup> Con la finalidad de hacer partícipe a la Comisión de seguimiento de los avances que se van produciendo en el cumplimiento de las acciones y las evidencias del mismo, se ha creado un documento compartido en la que se va incorporando toda esta información. Este documento formará parte del informe final de evaluación de este II Plan de Igualdad de la UMH.

vicerectorados, delegación o representantes legales de las personas trabajadoras, entre otras.

Finalmente, y para una mejor visualización del grado de cumplimiento del Plan, en este informe se recogen gráficos representativos del resultado.

### III. EJECUCIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

#### III.1. EL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Antes de entrar a valorar el proceso de ejecución del PIUMH es necesario mencionar que el Plan está estructurado en 6 ejes de intervención, cada uno de los cuales se asocia a un objetivo general y se concreta en objetivos específicos de cumplimiento, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 1. Ejes, Objetivos generales y específicos

Ejes	Objetivos generales	Objetivos específicos
<b>EJE I</b>  La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades	Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género.	<b>Objetivo 1:</b> Difundir entre la Comunidad Universitaria el II Plan de Igualdad de la UMH. <b>Acciones: 1</b> <b>Indicadores de cumplimiento<sup>3</sup>: 2</b>
		<b>Objetivo 2:</b> Sensibilizar y formar sobre la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. <b>Acciones: 6</b> <b>Indicadores de cumplimiento: 17</b>
		<b>Objetivo 3:</b> Poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales. <b>Acciones: 6</b> <b>Indicadores de cumplimiento: 14</b>
<b>EJE II</b>  Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento	Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.	<b>Objetivo 4:</b> Incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento en la UMH. <b>Acciones: 5</b> <b>Indicadores de cumplimiento: 10</b>
		<b>Objetivo 5:</b> Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento. <b>Acciones: 7</b> <b>Indicadores de cumplimiento: 15</b>
<b>EJE III</b>	Garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas	<b>Objetivo 6:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y

<sup>3</sup> Los indicadores de cumplimiento que figuran en la tabla son los existentes a la realización de este informe bienal teniendo en cuenta que por parte de la comisión de seguimiento y para un mejor cumplimiento de las acciones se han modificado, eliminado y sumado indicadores.

<b>Ejes</b>	<b>Objetivos generales</b>	<b>Objetivos específicos</b>
Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones	condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.	<p>a la promoción, en el ámbito del PDI, PAS y PI.</p> <p><b>Acciones: 6</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 8</b></p> <p><b>Objetivo 7:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una formación de calidad e igualitaria en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.</p> <p><b>Acciones 1</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 1</b></p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación retributiva, para reducir la consecuente brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.</p> <p><b>Acciones: 4</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 4</b></p>
<p><b>EJE IV</b></p> <p>Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable</p>	Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.	<p><b>Objetivo 9:</b> Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en la conciliación, visibilizando la importancia del cuidado de menores y personas en situación de dependencia, así como de las tareas esenciales del sostenimiento de la vida.</p> <p><b>Acciones: 6</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 14</b></p> <p><b>Objetivo 10:</b> Establecer un sistema de información que permita analizar con enfoque de género el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.</p> <p><b>Acciones: 2</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 6</b></p>
<p><b>EJE V</b></p> <p>Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación</p>	Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.	<p><b>Objetivo 11:</b> Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.</p> <p><b>Acciones: 1</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 2</b></p> <p><b>Objetivo 12:</b> Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno y de Representación en los diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria.</p> <p><b>Acciones: 7</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 25</b></p>



Ejes	Objetivos generales	Objetivos específicos
		<p><b>Objetivo 13:</b> Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios.</p> <p><b>Acciones: 2</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 2</b></p>
<p><b>EJE VI</b></p> <p>Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista.</p>	<p>Garantizar la transversalidad de género en la salud laboral y rechazar de forma activa cualquier tipo de acoso en la UMH, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, constituyéndose en un espacio seguro para todas las mujeres que puedan sufrir violencia machista.</p>	<p><b>Objetivo 14:</b> Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos de género.</p> <p><b>Acciones: 3</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 8</b></p> <p><b>Objetivo 15:</b> Garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.</p> <p><b>Acciones: 4</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 8</b></p> <p><b>Objetivo 16:</b> Velar porque la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.</p> <p><b>Acciones: 5</b></p> <p><b>Indicadores de cumplimiento: 13</b></p>

Fuente: Plan de Igualdad UMH 2022-2026

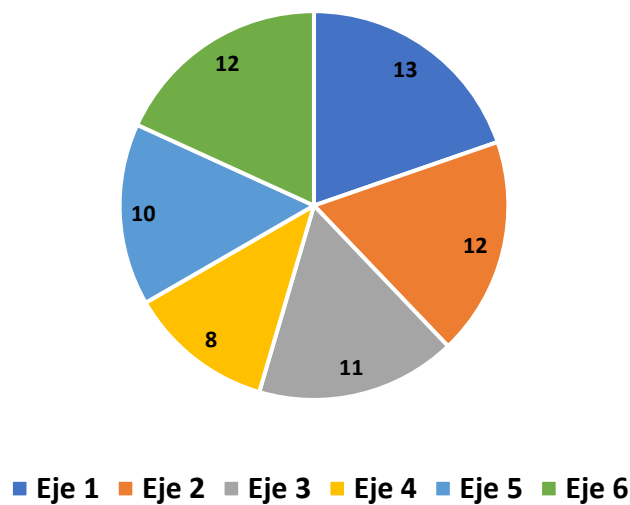
Para la ejecución de los objetivos específicos se establecen acciones e indicaciones de cumplimiento.

Es necesario señalar que, como se verá a continuación, gran parte de las acciones comprende a su vez varias subacciones, bien por los distintos grupos de personas a los que va dirigido, bien por las distintas metodologías necesarias para su realización, o simplemente, porque contienen distintas acciones complementarias, pero independientes de la primera. Igualmente destacar que, el número de indicadores de cumplimiento suman un total de 169. En muchos de los casos, es necesario solicitar información de cada indicador de una misma acción a cada uno de los órganos que aparecen como responsables del cumplimiento de la misma.

Esta complejidad derivada de la dura negociación del Plan va a enriquecer el cumplimiento del objetivo en caso de alcanzar su ejecución, pero multiplica el trabajo necesario para lograrlo.

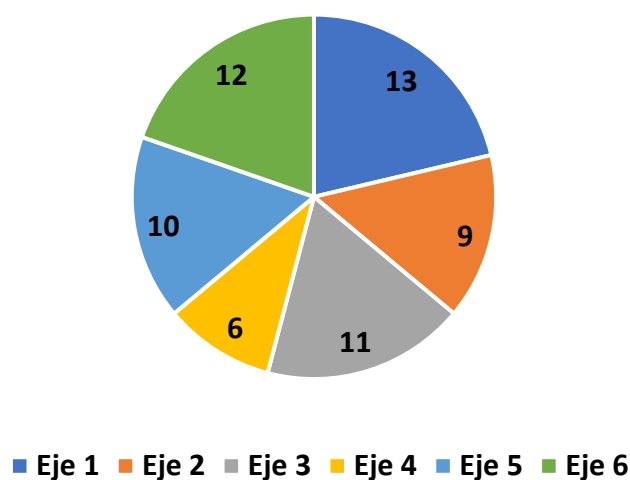
Para la ejecución de cada una de las acciones en el PIUMH se fijó el órgano u órganos responsables, junto a los que siempre está la Unidad de Igualdad, y finalmente se estableció el marco temporal de ejecución.

Gráfico 1. N.º total de acciones por eje II Plan Igualdad UMH



Fuente: Elaboración Unidad de Igualdad

Gráfico 2. N.º total de acciones por eje II Plan Igualdad UMH años 2022-2024



Fuente: Elaboración Unidad de Igualdad

La pretensión ha sido poner en marcha la práctica totalidad del Plan en los dos primeros años, de ahí que de las 66 acciones que lo componen, 61 se calendarizan en los dos

primeros cursos. Además, en la mayoría de las acciones se establece que el seguimiento será anual, por lo que cada año habrá que recabar nuevamente los datos necesarios para asegurar y evidenciar su cumplimiento.

En cuanto al presupuesto asignado al Plan, se establece una calendarización por cada año académico, supeditada a la disponibilidad del crédito adecuado que recoja anualmente los presupuestos que apruebe la UMH. En esta calendarización en algunas acciones se fijan importes específicos, otras se financian con recursos propios de los órganos responsables y otras que pueden ser financiadas con partidas transversales o captación de fondos adicionales.

En cualquier caso, el importe previsto para el curso 2022-2023 fue de 22.600 € que se concedieron en su totalidad y en el segundo curso, el 2023-2024, de los 35.100€ presupuestados se han concedido 34.000 €.

### III.2. EVALUACIÓN DE RESULTADO DE CUMPLIMIENTO (2022-2024)

En este apartado se relacionan las acciones calendarizadas para los dos primeros años de vigencia del Plan estableciendo el grado de ejecución una vez consensuado en la comisión de seguimiento:

Tabla 2. Grado de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 1

Evaluación y grado de cumplimiento		Iniciada	En proceso	Realizada
Eje 1	<b>Acción I.1.1</b>			
	<b>Acción I.2.1</b>			

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada
	Conflictos) y el 15 de octubre (Día Mundial de la Mujer Rural). Se procurará que los actos vertebran todos los campus de la UMH y cuenten con la participación de Centros Universitarios y Servicios y Unidades Administrativas.			
<b>Acción I.2.2</b>	Incluir acciones y/o actividades que promuevan la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de eventos relacionados con los Objetivos Desarrollo Sostenible, incluyendo la colaboración con otras entidades e instituciones.			
<b>Acción I.2.3</b>	Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, transversalidad y lenguaje igualitario, con reconocimientos específicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Plantilla (PDI, PAS y PI);</li> <li>•Estudiantado;</li> <li>•Otros colectivos (e.g., cursos de verano/invierno)</li> </ul>			
<b>Acción I.2.4</b>	Elaborar y difundir recomendaciones específicas sobre lenguaje y comunicación igualitaria.			
<b>Acción I.2.5</b>	Incorporar un lenguaje igualitario en la documentación institucional.			
<b>Acción I.2.6</b>	Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007.			
<b>Acción I.3.1</b>	Incluir la variable sexo en las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios y unidades administrativas de la UMH, procurando que la extracción de datos diferenciados por sexo sea lo más automatizada e inmediata posible.			
<b>Acción I.3.2</b>	Velar por una participación equilibrada en los actos académicos e institucionales (e.g., mesas de representación)			
<b>Acción I.3.3</b>	Impulsar y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa.			
<b>Acción I.3.4</b>	Visibilizar las aportaciones de las mujeres en la ciencia y/o el contexto universitario mediante campañas específicas y en actos institucionales de promoción del conocimiento.			
<b>Acción I.3.5</b>	Impulsar y medir la participación equilibrada en los proyectos culturales y el patrimonio artístico de la UMH.			
<b>Acción I.3.6</b>	Desarrollar una convocatoria para la realización de estudios e informes que muestren la situación de las			

Evaluación y grado de cumplimiento		Iniciada	En proceso	Realizada
	mujeres en la UMH, cuyos resultados estén ligados a este II Plan de Igualdad y/o contribuyan a favorecer la elaboración del diagnóstico previo al III Plan de Igualdad.			

Tabla 3. Grado de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 2

Evaluación y grado de cumplimiento		Iniciada	En proceso	Realizada	
Eje 2	<b>Acción II.4.1</b>	Ofertar y reconocer en cada facultad o escuela un curso específico para el estudiantado sobre igualdad entre mujeres y hombres en la materia de Competencias Transversales.			
	<b>Acción II.4.2</b>	Formar al profesorado en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, dentro del plan de formación y mejora docente del PDI.			
	<b>Acción II.5.1</b>	Formar al personal docente y/o investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.			
	<b>Acción II.5.2</b>	Velar por la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de los planes de ayudas a la investigación y la transferencia de conocimiento en sus diferentes modalidades.			
	<b>Acción II.5.3</b>	Fomentar la presencia de mujeres en los grupos de investigación e incorporar medidas de reconocimiento a las propuestas lideradas por mujeres.			
	<b>Acción II.5.4</b>	Incorporar a las diferentes convocatorias de ayudas al estímulo de la transferencia e intercambio de conocimiento de la UMH la perspectiva de género.			
	<b>Acción II.5.5</b>	Impulsar (1) y visibilizar (2) la participación de las mujeres en la transferencia de conocimiento mediante medidas orientadas a aumentar su presencia en dos áreas claves: 1. Comités Científicos de congresos organizados total o parcialmente por la UMH (e.g., Iniciativa #DondeEstánEllas de la Unión Europea) 2. Acciones e iniciativas para el impulso y/o creación de spin-off y startups por mujeres.			
	<b>Acción II.5.6</b>	Creación de Premios a TFG, TFM y Tesis Doctorales que incorporen la perspectiva de género o aborden temáticas de estudio referidas a problemáticas específicas de mujeres en cualquier ámbito de investigación.			
	<b>Acción II.5.7</b>	Incorporar la perspectiva de género en las temáticas de investigación y la composición de los grupos de			

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada
	investigación en el Índice de Responsabilidad en la Investigación Universitaria.			

Tabla 4. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 3

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada	
Eje 3	<b>Acción III.6.1</b>	Redactar las bases de los procesos de selección y promoción del personal en lenguaje no sexista.			
	<b>Acción III.6.2</b>	Velar por el cumplimiento legislativo vigente con relación a que los tribunales o comisiones de los procesos de selección y promoción del personal atiendan a composiciones equilibradas entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.			
	<b>Acción III.6.3</b>	Acompañar del Informe de Impacto de Género preceptivo las ofertas de empleo público de la UMH.			
	<b>Acción III.6.4</b>	Establecer unas directrices para que, en los concursos de acceso y de provisión de puestos del PAS, se valore como formación específica la formación recibida en materia de igualdad de género.			
	<b>Acción III.6.5</b>	Reportar las promociones laborales, desagregadas por sexo, de los distintos colectivos de personal de la Universidad.			
	<b>Acción III.6.6</b>	Programar acciones informativas en materia de igualdad de oportunidades para las personas que participan en tribunales y comisiones de concesión de ayudas.			
	<b>Acción III.7.1</b>	Asegurar que las condiciones, requisitos exigibles y criterios de selección para acceder a los programas de formación no incurran en situaciones de discriminación directa o indirecta.			
	<b>Acción III.8.1</b>	Mejorar la automatización de las bases de datos de retribuciones para reportar datos desagregados por sexo.			
	<b>Acción III.8.2</b>	Adecuar el sistema actual de tablas dinámicas para la realización de análisis de brecha salarial en las retribuciones de la plantilla de la UMH.			
	<b>Acción III.8.3</b>	Articular un sistema de anidamiento de conceptos retributivos que permita el análisis de los diferentes colectivos de la plantilla de la UMH.			
<b>Acción III.8.4</b>	Realizar una auditoría salarial de la plantilla de la UMH				

Tabla 5. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 4

Evaluación y grado de cumplimiento		Iniciada	En proceso	Realizada	
Eje 4	<b>Acción IV.9.2</b>	Establecer convenios con guarderías y centros de atención a mayores y/o personas dependientes cercanos a los campus de la UMH para favorecer la conciliación derivada del cuidado de personas a cargo de la unidad familiar			
	<b>Acción IV.9.3</b>	Proteger la maternidad y la paternidad (biológicas, de acogida o de adopción) y la lactancia a través de: (1) la redacción de un protocolo de actuación para la protección de la lactancia; y (2) la creación de espacios polivalentes para uso del personal con necesidades de conciliación en cada uno de los campus universitarios.			
	<b>Acción IV.9.4</b>	Establecer orientaciones para que (1) el horario de las reuniones permita atender las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral; (2) la asignación y horarios de la docencia respete las necesidades de conciliación, con especial atención a familias monomarentales/monoparentales, víctimas de violencia de género, y personal con personas dependientes a cargo; y (3) procurar el derecho a la desconexión digital y la protección de la intimidad de la plantilla, especialmente en la modalidad de teletrabajo.			
	<b>Acción IV.9.5</b>	Promover la consideración de hijos e hijas a cargo hasta los 16 años del/la menor para aquellos casos en los que se acrediten circunstancias especiales relacionadas con riesgo psicosocial o necesidades específicas de apoyo educativo de manera continuada.			
	<b>Acción IV.9.6</b>	Garantizar a estudiantes en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades específicas de conciliación, que pueda elegir grupo, así como una mayor flexibilidad en las horas de tutorías y realización de las prácticas.			
	<b>Acción IV.10.2</b>	Crear y actualizar una base de datos que recoja el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.			

Tabla 6. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 5

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada	
Eje 5	<b>Acción V.11.1</b>	Implementar un registro actualizado que recoja la composición desagregada por sexos de todos los órganos de gobierno y representación de la UMH.			
	<b>Acción V.12.1</b>	Garantizar el equilibrio de sexo en los nombramientos designados por el Rector o Rectora a Equipo y Consejo de Gobierno.			
	<b>Acción V.12.2</b>	Velar por el equilibrio de sexo en los nombramientos de las vicerrectorías adjuntas, así como en las direcciones y coordinaciones de área.			
	<b>Acción V.12.3</b>	Fomentar el equilibrio por razón de sexo en las elecciones al Claustro, a Consejo de Gobierno, a las Juntas de Centro y Consejos de Departamento.			
	<b>Acción V.12.4</b>	Fomentar el equilibrio por razón de sexo en los Equipos Decanales o de Dirección de Escuela.			
	<b>Acción V.12.5</b>	Fomentar el equilibrio por razón de sexo en los órganos de representación del personal: Junta de PDI, Junta de PAS y Comité de Empresa.			
	<b>Acción V.12.6</b>	Fomentar el equilibrio por razón de sexo en las elecciones a representantes de estudiantes, así como en la delegación general y delegaciones de centro.			
	<b>Acción V.12.7</b>	Realizar programas de capacitación en liderazgo y mentoría con perspectiva de género, que potencien las habilidades de las mujeres para facilitar su acceso a promociones internas y puestos de responsabilidad			
	<b>Acción V.13.1</b>	Instar a los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas a llevar a cabo actividades que pongan de manifiesto los logros y liderazgo de las mujeres en esos campos del conocimiento.			
	<b>Acción V.13.2</b>	Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros de secundaria con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras universitarias (e.g., charlas de orientación, jornadas de puertas abiertas, etc.)			



Tabla 7. Evaluación de cumplimiento de las acciones propuestas EJE 6

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada	
<b>Eje 6</b>	<b>Acción VI.14.1</b>	Formar en igualdad y perspectiva de género a las personas responsables del diseño y aplicación de las medidas de salud laboral.			
	<b>Acción VI.14.2</b>	Diseñar, implementar y difundir un protocolo de valoración y Evidencias de los riesgos específicos durante el embarazo y lactancia de las trabajadoras, que permita adecuar sus condiciones laborales: horarios, espacios y mobiliario, puestos de trabajo, etc.			
	<b>Acción VI.14.3</b>	Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género para: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar evaluaciones de riesgo teniendo en cuenta las especificidades derivadas del sexo.</li> <li>2. Incluir acciones de vigilancia de la salud que contemplen las diferencias de mujeres y hombres.</li> <li>3. Considerar los riesgos psicosociales relacionados con el sistema de género.</li> </ol>			
	<b>Acción VI.15.1</b>	Impulsar la elaboración y difusión de un Código de Buenas Prácticas y Convivencia en Igualdad que recoja, de forma sencilla, la identificación de situaciones de acoso y violencia, los canales de denuncia, garantías y el régimen de actuación aplicable.			
	<b>Acción VI.15.2</b>	(1) Revisar el Protocolo vigente desde 2015 para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual con el objetivo de: a) simplificar y minimizar los pasos y reducir su burocratización, b) optimizar la custodia y trazabilidad documental, c) acotar con mayor claridad el ámbito de actuación de la UMH, d) incorporar directrices de la nueva Ley de Convivencia Universitaria, y e) recoger medidas preventivas y reparadoras; y (2) realizar una campaña de difusión e información sobre el contenido y funcionamiento del nuevo Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso por diferentes canales y adecuando las campañas al público objetivo (i.e., Estudiantado, PAS, PDI, PI).			
	<b>Acción VI.15.3:</b>	Impulsar la formación específica en materia de acoso para representantes del personal trabajador, comité de seguridad y salud, integrantes de las comisiones de acoso y toda persona que intervenga en el protocolo.			

<b>Evaluación y grado de cumplimiento</b>		Iniciada	En proceso	Realizada
<b>Acción VI.15.4</b>	Visibilizar el número de veces que se activa el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual, segmentando por tipo de acoso.			
<b>Acción VI.16.1</b>	Realizar un mapeo de “puntos negros” en los campus de la UMH percibidos como conflictivos o inseguros, y adopción de medidas en aras de lograr espacios seguros para toda la Comunidad Universitaria.			
<b>Acción VI.16.2</b>	En cuanto a los derechos de las víctimas de violencia machista: (1) formar al personal responsable de los recursos humanos sobre violencia contra las mujeres, y (2) elaborar y (3) difundir un documento que reúna las medidas laborales a las que se tenga derecho.			
<b>Acción VI.16.3</b>	Articular los procedimientos pertinentes que permitan la movilidad entre administraciones y dentro de la UMH para víctimas de violencia machista.			
<b>Acción VI.16.4</b>	Procurar los mecanismos necesarios para que las víctimas de violencia de género puedan completar sus estudios de Grado universitario una vez éstos han sido iniciados			
<b>Acción VI.16.5</b>	Elaborar un protocolo para proporcionar a las víctimas de violencia de género que trabajen o estudien en la UMH las medidas de protección personal necesarias para garantizar su seguridad en los campus de la Universidad.			

Una vez conocido el grado de cumplimiento de las acciones analizaremos brevemente el desarrollo en cada uno de los Ejes de actuación.

Gráfico 3. Acciones II PIUMH Cursos Académicos 2022-2023 y 2023-2024

### ACCIONES IPIUMH CURSOS ACADÉMICOS 2022-2023 Y 2023-2024



Fuente: Elaboración Unidad de Igualdad

#### EJE I: LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Este eje es fundamental para la implantación del Plan, ya que contiene su difusión entre la Comunidad Universitaria, la introducción de acciones formativas en materia de igualdad a todos los niveles o la elaboración de un documento relevante para lograr la igualdad como es la Guía de recomendaciones para un lenguaje no sexista. De ahí que sea altamente satisfactorio el nivel de cumplimiento prácticamente en su totalidad.

Destacamos que no se han alcanzado dos acciones, aunque están en proceso: el impulso para el nombramiento de doctoras honoris causa (acción I.3.3) y el desarrollo de una convocatoria para la realización de estudios e informes que muestren la situación de las mujeres en la UMH (acción (I.3.6).

Para el cumplimiento de la primera acción contamos con el inconveniente añadido de la existencia de un listado previo de propuestas. Por este motivo, se consideró sumar un indicador de cumplimiento más en el que se tuviera en cuenta la realización de propuestas, no solo el nombramiento en sí. De esta manera, con la presentación de alguna propuesta por parte de los órganos responsables se podría valorar como

realizada. En el caso de la segunda acción pendiente citada está totalmente tramitada y quedará cumplida en los primeros meses del curso 2024-2025.

---

## EJE II: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Este bloque recoge uno de los objetivos clave del II Plan al estar relacionado con las funciones de una Universidad. Se trata del cumplimiento normativo de incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento. En el cumplimiento del objetivo de este eje se ponen de manifiesto distintas dificultades.

En cuanto a la oferta por Facultad o Escuela de un curso específico para estudiantado sobre igualdad en competencias transversales, es una cuestión que requiere de un trabajo a medio plazo con cada una de ellas buscando causar interés en su particular estudiantado. Esta ha sido la única acción que ha quedado valorada como iniciada, aunque se han establecido contactos con la mayoría de Facultades y Escuelas para estudiar su realización.

Por otra parte, señalar que la formación a los distintos niveles cuenta con la escasa participación de las personas a las que van dirigidas. Un ejemplo de ello es que la acción II.5.1: *formar al personal docente y/o investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones*, se ha propuesto un curso que no ha llegado a celebrarse en estos dos últimos años por falta de personas interesadas. Otra particularidad observada es que en aquella formación que sí se ha llevado a cabo, el curso sobre incorporación de la perspectiva de género en la docencia (acción II.4.2), el número de personas asistentes en un 90% son mujeres. Hay que destacar que el 30% del alumnado del curso ocupa el cargo de vicedecanato que ostenta las funciones de Igualdad y Diversidad de su Escuela o Facultad. Esto último refuerza la idea de la necesidad de formar a los puestos intermedios.

Es necesario lograr un mayor reconocimiento a la formación en perspectiva de género con la finalidad de introducirla a todos los niveles, profesorado, investigación, comisiones evaluadoras o transferencia.

---

## EJE III: IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y RETRIBUCIONES

En este eje se encuentran el mayor número de acciones evaluadas como iniciadas (3), es decir, en las que se ha informado al órgano responsable de que han de ejecutarlas, pero sin mayor avance, aunque sí el compromiso de trabajarlas. Estas son: la introducción de acciones formativas, con el vicerrectorado correspondiente, en este caso porque requieren de una organización previa que se llevará a cabo de este curso para el siguiente y por otro lado, la realización de una auditoría salarial y acompañar de un informe de impacto de género las ofertas públicas de empleo de la UMH.

Cabe señalar que en este eje ha facilitado el cumplimiento de acciones referidas al estudio de la no discriminación retributiva, el trabajo previo desarrollado para el informe diagnóstico y el registro retributivo. De esta manera, la modernización del programa de gestión de nóminas permite a día de hoy, ofrecer información rápida para la realización de los análisis necesarios de brecha salarial.

---

#### EJE IV: CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Este eje contiene el grueso de acciones en proceso por la complejidad de las mismas que hace necesario un trabajo previo para su puesta en marcha. En primer lugar, nos referimos a acciones que implican agentes externos como son los referidos a convenios de ventajas comerciales con guarderías o residencias (acción IV.9.2). En este caso hay listas de espera para entrar y las empresas no tienen interés en su firma. Por otro lado, las acciones que requieren de la redacción de un protocolo de actuación o directrices para su cumplimiento, requieren de una dedicación que se ve dificultada debido a los escasos recursos humanos de la Unidad de Igualdad. Nos referimos, por ejemplo, a la acción que dispone garantías durante el embarazo y la lactancia (acción IV.9.3).

Otra acción que destaca por su complejidad es la IV.9.4 referida a establecer orientaciones para la conciliación en cuanto a: el horario de las reuniones, la asignación de docencia, o el derecho a la desconexión e intimidad de la plantilla en teletrabajo. Esta acción múltiple requiere de una estrategia conjunta con Vicerrectorados, Facultades, Escuelas y Departamentos que ha quedado pendiente para abordar en el próximo curso.

---

#### EJE V: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

En este Eje se ha evidenciado la importancia de la gestión de los datos para la obtención de la información. Un ejemplo de ello es la acción V.11.1 relativa a la implementación de un registro actualizado que recoja la composición desagregada por sexo en los órganos de gobierno y representación. Aunque se ha compartido un documento Excel para que las facultades aporten los datos referidos a la composición de sus consejos y juntas, entre otros, nos cuestionamos la competencia de la Unidad de Igualdad para implementar un registro y difundirlo en su web.

Sí se han realizado otras acciones que evaluaban la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Estas han resultado positivas respaldadas en el cumplimiento los Estatutos de la UMH que recogen en su articulado textualmente, la *Representación de los sectores y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación* (art. 17 bis. Decreto 208/2004, de 8 de octubre, del Consell de la Generalitat por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche).

---

## EJE VI: SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS, ATENDIENDO A LAS PARTICULARIDADES DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y A LA VIOLENCIA MACHISTA.

En este eje, el trabajo dilatado de la redacción del nuevo protocolo (VI.14.2) ha lastrado las acciones contempladas para la puesta en marcha del mismo, o que completaban la implantación totalmente la implantación de la acción. Esto ha ocurrido con la formación específica para representantes del personal trabajador y del comité de seguridad y salud (VI 15.3) o la elaboración de códigos de buenas prácticas en convivencia e igualdad que recoja de forma sencilla la identificación de las situaciones de acoso y violencia (VI.15.1), entre otras cuestiones. No pueden trabajarse hasta la redacción y entrada en vigor del protocolo que esperamos que vea la luz tras su negociación antes de fin del año 2024.

Por otro lado, las acciones que analizan la materia preventiva en protección de la maternidad y lactancia se recogen como realizadas. En relación con las actuaciones relativas a la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, cabe destacar, la realización en los cuatro campus de la UMH de un estudio de seguridad por una empresa externa con la finalidad de llevar a cabo la mejora de los campus, no solo desde el punto de vista de la prevención de violencias, sino también desde un punto de vista inclusivo.

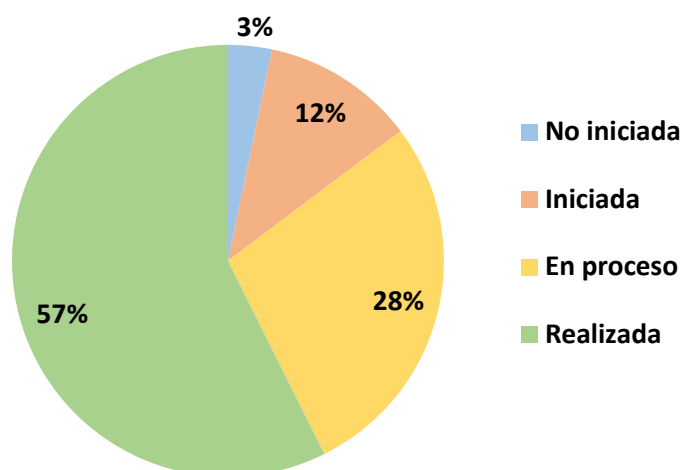
#### IV. EVALUACIÓN GENERAL DE LOS DOS PRIMEROS AÑOS DEL IPIUMH (2022-2024)

El resultado del análisis expuesto se recoge en el Gráfico 3 en el que se observa cómo tras dos años de vigencia del II Plan se han realizado totalmente más de la mitad, 58% de las acciones previstas para estos dos primeros cursos (61) y en general para todo el II Plan de Igualdad (66). Poniendo en valor igualmente el 28% de las acciones que se encuentran en proceso y que próximamente quedarán cumplimentadas.

Aunque reiteramos el recordatorio del marco temporal anual de la práctica totalidad de las acciones del II Plan, lo que supondrá alcanzar y evidenciar su cumplimiento curso a curso hasta su finalización.

Gráfico 4. Porcentaje de ejecución del total de las acciones del II PIUMH durante los cursos académicos 2022-2023 y 2023-2024

#### % ejecución de las acciones del II PIUMH Cursos académicos 2022-2023 y 2023-2024



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad

#### IV.1. PROCESO DE IMPLANTACIÓN

El proceso de implantación del Plan ha tenido dos fases muy diferenciadas, la primera que corresponde al curso académico 2022-2023 marcado por las elecciones a Rector y la reestructuración del Vicerrectorado con competencias en igualdad junto el cambio en la dirección de la Unidad de Igualdad. Estas circunstancias supusieron una ralentización en la implantación del Plan y un remanente del presupuesto asignado, derivado de la no ejecución de distintas acciones presupuestadas. La segunda fase, en el segundo curso 2023-2024, es donde se han trabajado la mayoría de las acciones calendarizadas para los dos primeros años. Esto ha exigido un sobreesfuerzo de todas las partes que hay que poner en valor.

Por otra parte, hay que destacar que el trabajo realizado por el anterior Vicerrectorado dentro de la institución para el informe diagnóstico, ha facilitado la posterior ejecución de acciones específicas como las ligadas a las retribuciones, la recogida de datos estadísticos desagregados por sexo o la petición de información al personal investigador sobre perspectiva de género en sus investigaciones desde de la Oficina de Investigación Responsable.

Procede remarcar que se está trabajando al máximo nivel con vicerrectorados y jefaturas de servicio. Sin embargo, sí es cierto que se han encontrado reservas por la sobrecarga de trabajo que el cumplimiento de las acciones está suponiendo para el personal de muchos servicios de la UMH.

Ello quiere decir que es importante que desde la institución se contemple la inclusión del trabajo de ejecución del Plan de Igualdad entre las actividades anuales a desarrollar en los distintos servicios, unidades administrativas, vicerrectorados, facultades o escuelas, entre otros.

Finalmente, en el proceso de implantación ha sido necesario introducir cambios formales en el II Plan. En primer lugar, los causados por la reformulación de algunos Vicerrectorados para corregir los órganos responsables del cumplimiento de las acciones y, en segundo lugar, ha sido necesario actualizar los indicadores para acercarlos al cumplimiento de los objetivos propuestos en la acción.

## IV.2. IMPACTO PRODUCIDO

La vertebración de los Ejes en todos los ámbitos de la Universidad, y a todos los niveles, para el cumplimiento de los objetivos, ha traído consigo cambios significativos en la percepción generalizada de que la consecución de la igualdad es tarea de todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria.

Por ese motivo, en aquellos indicadores cuyos resultados han mostrado una posible desigualdad, o simplemente falta de información, el propio órgano responsable ha participado y está participando para buscar las soluciones necesarias de cara al próximo curso.

Todo esto muestra cómo se están consiguiendo avances en los objetivos marcados en el II Plan que están causando directamente cambios en la gestión y en la cultura de la institución.



## V. PROPUESTAS DE MEJORA

Se proponen las siguientes mejoras:

En el trabajo a realizar en los dos años restantes de vigencia del Plan,

- La revisión de los indicadores de cumplimiento para garantizar la efectividad de la acción, tanto añadiendo como eliminando o modificando aquellos que no ofrezcan información relevante para el cumplimiento de la misma.
- En la medida de lo posible, se mostrarán los datos absolutos y relativos o porcentuales de los resultados numéricos de los indicadores.
- Mejorar la estructura y reconocimiento de las formaciones en igualdad para impulsar su realización.
- Insistir en la necesidad de incrementar los efectivos humanos de la Unidad de Igualdad para hacer frente a la correcta implementación de un plan tan ambicioso como el IPIUMH.

Orientadas a la elaboración del III Plan,

- La calendarización por años naturales ya que, los presupuestos de la Universidad son anuales, al igual que el cómputo de información en la mayoría de los servicios.
- La introducción del Plan de Igualdad en el Plan estratégico de la universidad para potenciar la implicación de la Comunidad Universitaria.
- Introducir formación obligatoria en perspectiva de género a los mandos intermedios.