



SECRETARIA GENERAL

NOTIFICACIÓ D'ACORD

Acord d'aprovació del Pla d'igualtat entre dones i homes 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández.

Atenent el que estableixen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes;

Seguint aquests preceptes legals, s'arplega, en primer lloc, un diagnòstic de la situació de les dones i dels homes en la nostra institució, a partir del qual es fixen els objectius concrets d'igualtat que es pretenen aconseguir, les accions que es duren a terme per a aconseguir-los i els sistemes de seguiment i avaluació que s'establiran;

El document ha sigut elaborat per la Comissió d'Igualtat de la Universitat, la qual ha comptat amb la implicació de diferents unitats i serveis en la provisió de dades per al diagnòstic de la situació, així com la participació de les seccions sindicals amb representació en la Universitat que, amb la seua revisió i les seues aportacions, l'han enriquit i han permés concloure la redacció d'aquest pla amb un alt grau de consens;

Analitzat tant en la mesa de negociació del personal docent i investigador, celebrada el 7 de juliol, com en la mesa de negociació del personal d'administració i serveis, el 13 de juliol, i aprovat per unanimitat en tots dos casos;

I vista la proposta que formula el rector de la Universitat, **el Consell de Govern, reunit en la sessió de 24 de juliol de 2017, ACORDA:**

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO

Acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández.

Atendiendo a lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres;

Siguiendo estos preceptos legales, se recoge, en primer lugar, un diagnóstico de la situación de las mujeres y de los hombres en nuestra institución, a partir del cual se fijan los objetivos concretos de igualdad que se pretenden lograr, las acciones que se van a llevar a cabo para conseguirlos y los sistemas de seguimiento y evaluación que se van a establecer;

El documento ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de la Universidad, la cual ha contado con la implicación de diferentes unidades y servicios en la provisión de datos para el diagnóstico de la situación, así como la participación de las secciones sindicales con representación en la Universidad que, con su revisión y aportaciones, han enriquecido y permitido concluir la redacción de este plan con un alto grado de consenso;

Analizado tanto en la mesa de negociación del personal docente e investigador, celebrada el 7 de julio, como en la mesa de negociación del personal de administración y servicios, el 13 de julio, y aprobado por unanimidad en ambos casos;

Y vista la propuesta que formula el rector de la Universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 24 de julio de 2017, ACUERDA:**



SECRETARIA GENERAL

Aprovar el Pla d'igualtat entre dones i homes 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández, en els termes que reflecteix el document adjunt al present certificat.

Aprobar el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández, en los términos reflejados en el documento adjunto al presente certificado.

Universidad Miguel Hernández de Elche

Plan de Igualdad entre
Mujeres y Hombres de la
Universidad Miguel
Hernández de Elche

2017-2020

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES DE LA UMH.....	4
1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.	5
1.1 Órganos de gobierno colegiados.....	6
1.2 Órganos de gobierno unipersonales	7
1.3 Órganos de representación estudiantil.....	9
1.4 Órganos de representación laboral.....	11
2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	12
2.1. Personal Docente e Investigador según régimen laboral.....	13
2.2. Personal Docente e Investigador por centros docentes	17
2.3. Personal Docente e Investigador por departamentos	19
2.4. Personal Docente e Investigador: Investigación.	20
2.5 Personal Docente e Investigador: Permisos de maternidad y paternidad.....	22
3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	23
3.1 Personal de Administración y Servicios según régimen laboral.....	23
3.2 Personal de Administración y Servicios: Permisos de maternidad y paternidad.	26
4. ESTUDIANTES	27
4.1 Estudiantado por nivel de estudios.....	28
4.2 Estudiantado por nivel de estudios y rama de conocimiento.....	29
4.3 Estudiantado por centro	30
4.4 Tasas académicas	32
PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UMH	33
EJE 1. Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades	36
EJE 2. Docencia e investigación	39
EJE 3. Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo.....	42
EJE 4. Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones.....	44
EJE 5. Salud laboral, rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista	45
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	46
APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	46

INTRODUCCIÓN

La Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, introduce a lo largo de su articulado una serie de disposiciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley Orgánica de 2001 no contenía. Así, no solo explicita que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo propio, sino que concreta la obligación de crear las Unidades de Igualdad, así como establecer sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación.

Al amparo de la citada Ley, el Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en su sesión de 4 de febrero de 2009, creó la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche cuyas funciones son:

- a) Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- b) Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la UMH.
- c) Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del alumnado, así como en el acceso y desarrollo profesional y del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.
- d) Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad y, en particular, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.
- e) Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.
- f) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de actuación.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras, que tengan por objetivo la igualdad de oportunidades y, obliga a la Administración pública a evaluar, periódicamente, sus ámbitos de actuación. También exige a los poderes públicos a tener en cuenta, detalladamente, los aspectos derivados del sistema de género en los estudios y las estadísticas, e insta a la Administración pública a fomentar la enseñanza y la investigación sobre Igualdad mediante la oferta de posgrados y favoreciendo proyectos de investigación sobre el tema. Además, la Ley establece en su Exposición de motivos la elaboración de Planes de Igualdad, y específicamente considera “el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras”.

En este sentido, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público recoge en la **Disposición adicional octava (Planes de igualdad)**:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por lo que se refiere en concreto a los Planes de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres los define en su Art.46 como:

(...) un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (...).

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH se basa en el trabajo de la Comisión de Igualdad, la participación de las secciones sindicales de la UMH y la negociación con los diferentes interlocutores en las mesas negociadoras, logrando un alto nivel de consenso. Responde también a la realidad hallada en el diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de la UMH, recogido en el presente documento, y pretende aplicar medidas de política universitaria que mejoren los niveles de igualdad entre ambos sexos en nuestro contexto académico.

El Plan de Igualdad de la UMH se presenta para un periodo de tres años y se articula en cinco ejes de actuación, dedicados a:

- 1) La promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades;
- 2) La docencia e investigación;
- 3) La igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo;
- 4) La participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.
- 5) La salud laboral, el rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista.

Cada uno de estos ejes integra un objetivo general, que se concreta en objetivos específicos, los cuales a su vez se materializan en diversas acciones. Estas últimas, de carácter evaluable y medible a través de indicadores que se desarrollarán a lo largo del primer año de implantación del plan, son asignadas a los órganos responsables de su desarrollo y determinados sus plazos de ejecución.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES DE LA UMH.

Todo Plan de Igualdad debe ir precedido de un análisis previo que refleje la situación de la entidad para la cual se proyecta, en este caso la UMH, lo cual ha de servir como punto de partida para el establecimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que a partir de él se van a proponer. En este caso, el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres está basado en los datos reunidos en las distintas dependencias de la Universidad. Esta información proviene de la recogida y extracción de datos a lo largo del último año especialmente: datos de personal, de alumnado, etc., los cuales son analizados, no solo, para describir la situación de la Igualdad entre mujeres y hombres en esta Institución, sino sobre todo, para orientar las propuestas de actuaciones que contendrán el *Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche* (UMH). El análisis de los datos se ha realizado por personal integrante de la Comisión de Igualdad de la UMH con la participación de distintas unidades y servicios administrativos.

El diagnóstico ha partido de la búsqueda de datos relativos a la aplicación efectiva de los principios de igualdad entre mujeres y hombres desagregados por sexo, los cuales para muchas de las informaciones requeridas, no eran así registradas en la UMH y a partir de este estudio, se pretende como primera acción, avanzar en la aplicación del artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece, sobre la **Adecuación de las estadísticas y estudios**, que:

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

La UMH ha de seguir esta pauta, al ser imprescindible como paso previo para hacer visibles las diferencias derivadas del sistema de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo como en aquellos aspectos cualitativos subyacentes que puedan implicar una discriminación indirecta¹.

¹Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo

La relevancia de disponer de estos datos, consiste en poder recoger los mismos y realizar un análisis descriptivo que, al incorporar la categoría de género permita analizar y explicar las diferencias entre hombres y mujeres, teniendo como meta la igualdad. Este análisis y el diagnóstico posterior, nos permitirá visionar la situación en esta materia en la comunidad universitaria.

Este apartado analiza y presenta los aspectos más relevantes de la distribución y situación de mujeres y hombres en la UMH para lo que utilizaremos datos expuestos en tablas y gráficos. El análisis que los acompaña constituirá el *I Diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de la UMH* en relación con la Igualdad, el cual se estructura en cuatro apartados: El primero atiende a los órganos de gobierno y representación, el segundo aborda al Personal Docente e Investigador, el tercero alude al Personal de Administración y Servicios y, finalmente, se analiza el Estudiantado.

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.

La Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en relación a los órganos de gobierno y representación de las universidades públicas, en su art.13.b, recoge que:

Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:

- a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.
- b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos.

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

A este respecto, la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, entiende, en su Disposición Adicional Primera, por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Sobre la representación de los sectores y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación, los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche establecen en su artículo 17 bis que:

1. “Los órganos colegiados de gobierno y representación de la UMH se configurarán de forma que queden representados los diferentes sectores de la comunidad universitaria y propiciarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición. A tal efecto, los reglamentos

que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 6).

electorales de la Universidad desarrollarán los procedimientos electorales que garanticen el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos de gobierno y representación.

2. La designación y nombramiento de las personas que ocupen el cargo de vicerrector de la Universidad deberán garantizar que, en el conjunto de aquellos, exista una representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de aquellos supuestos en que el censo, por sectores, en dicho ámbito no se encuentre entre los porcentajes del apartado 4.º de este artículo.
3. Los equipos decanales de las facultades y de dirección de las escuelas, compuestos por los vicedecanos o subdirecciones y la Secretaría, deberán formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de aquellos supuestos en que el censo, por sectores, en el ámbito correspondiente no se encuentre entre los porcentajes del apartado siguiente del presente artículo.
4. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.”

1.1 Órganos de gobierno colegiados

Por lo que se refiere a los órganos de gobierno colegiados de ámbito general, los datos de la UMH, de forma similar a la mayoría de universidades españolas, presentan una situación bastante desequilibrada a favor de los hombres.

ORGANOS COLEGIADOS	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Claustro	149	91	61,07	58	38,93
Consejo de gobierno	41	28	68,29	13	31,71
Consejo social	26	22	84,62	4	15,38

Tabla 1. Órganos de gobierno colegiados

Órganos de gobierno colegiados

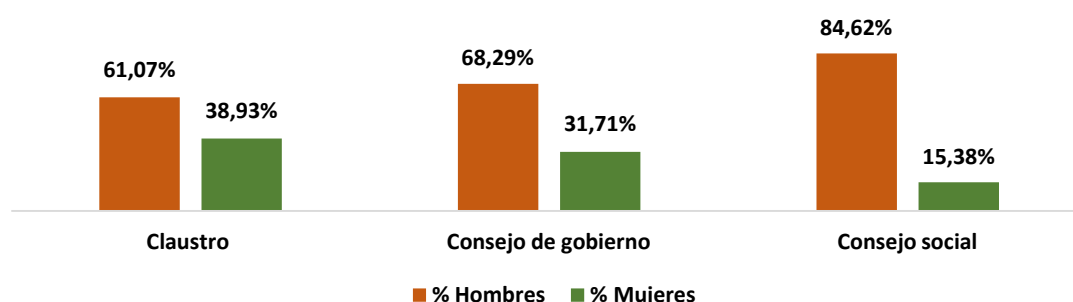


Gráfico 1. Órganos de gobierno colegiados

El Claustro de la UMH, principal órgano colegiado de representación en la Universidad, muestra unos porcentajes que se acercan a la composición equilibrada que propugna que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Más alejadas de estas cifras, propuestas como deseables, se encuentra la composición del Consejo de Gobierno, con un 68,29% de

hombres frente a un 31,71% de mujeres, y en situación de mayor desequilibrio el Consejo Social, con un 84,62% de integrantes del sexo masculino.

1.2 Órganos de gobierno unipersonales

Atendiendo en primer lugar a las figuras de Rector/a, Vicerrector/a, Secretario/a General y Gerente que conforman el equipo rectoral (tabla 2), encontramos que, en su conjunto, responde al principio de una representación equilibrada en cuanto a que 6 de sus 13 miembros son mujeres.

Órganos unipersonales de ámbito general	Hombres	Mujeres
Rector/a	1	
Vicerrector/a	6	4
Secretaria/o General		1
Gerente		1
Total equipo rectoral	7	6
Presidente del Consejo Social	1	
Vicegerente	1	1
Vicerrector/a adjunto/a	14	6

Tabla 2. Órganos de gobierno unipersonales de ámbito general

Si atendemos a la breve historia de la UMH, cabe señalar que desde su creación en 1997 hasta la actualidad, la máxima representación universitaria ha sido ostentada por dos rectores. Asimismo, dos hombres han liderado el Consejo Social en estos años y el cargo de Gerente también ha recaído en el sexo masculino, hasta 2013 que fue nombrada la actual Gerente. Del mismo modo, la Secretaría General durante los primeros años fue desempeñada por varones hasta 2007, momento a partir del cual dos mujeres se han sucedido en el cargo.

Por lo que respecta a la figura de Vicerrectores/as adjuntos/as, los datos muestran una situación de predominancia del sexo masculino, el 70% son hombres; mientras que a nivel de vicegerencias se observa una igualdad representativa.

En relación a los órganos de gobierno unipersonales de ámbito particular, la tabla 3 alude a las Facultades y Escuelas, mientras que la tabla 4 muestra los datos agregados de los departamentos.

Equipos de Dirección centros docentes	Decanos/as Directores/as		Vicedecanos/as Subdirectores/as		Secretarios/as de centro		Total centro	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EPSE	1		6	1	1		8	1
EPSO	1		2	3		1	3	4
F.CC. Sociales y Jurídicas Elche	1		4	5		1	5	6
F.CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	1		2	2		1	3	3
F. Bellas Artes	1		2			1	3	1
F. Ciencias Experimentales	1		3	2	1		5	2
F. Ciencias Sociosanitarias	1		4	2	1		6	2
F. Farmacia	1		2	1	1		4	1
F. Medicina	1		4	1		1	5	2
Total	9	0	29	17	4	5	42	22

Tabla 3. Equipos de dirección de centros docentes

Equipos de dirección de centros docentes

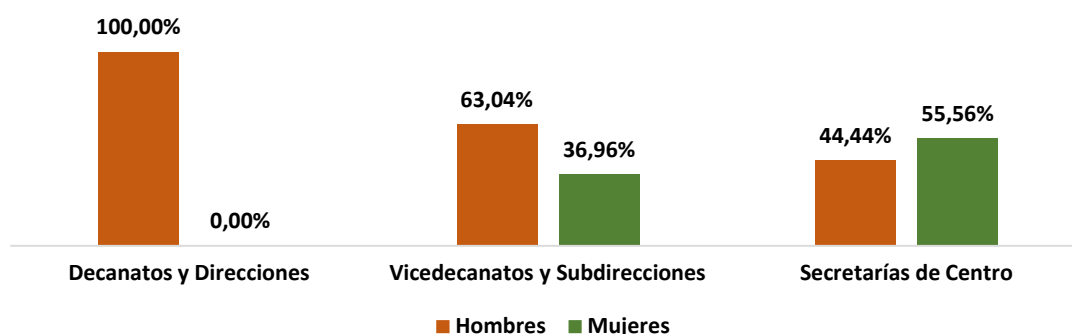


Gráfico 2. Equipo de dirección de centros docentes

Como se observa en la Gráfico 2, el liderazgo en los Decanatos y Direcciones de Escuela es totalmente masculino. Por el contrario, la situación en el caso de los vicedecanatos y subdirecciones se caracteriza por una representación femenina mayor, aunque no llega al 40% que se considera admisible. En el caso de las secretarías el porcentaje de mujeres (55%) es algo mayor que el de los hombres.

Si analizamos los datos por centros (tabla 3), todos ellos, salvo la Escuela Politécnica Superior de Orihuela y las dos Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas, incumplen el principio de contar con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres al frente de los departamentos (Tabla 4), la realidad es bastante similar. La dirección está fundamentalmente en manos de los hombres (79,17%), mientras que la subdirección está más equilibrada, pero con predominio de varones y es en la secretaría donde se logra una paridad.

Departamentos	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Directores/as	24	19	79,2	5	20,8
Subdirectores/as	23	14	60,9	9	39,1
Secretarios/as	24	12	50,0	12	50,0

Tabla 4. Equipos de dirección de departamentos

Equipos de dirección de departamentos



Gráfico 3. Equipos de dirección de departamentos

En conclusión, los puestos de responsabilidad en la UMH están ocupados mayormente por hombres y se reproduce, en gran medida, una distribución sexual del trabajo, en la cual los hombres ocupan los puestos directivos, mientras que las mujeres ocupan los puestos de apoyo a la dirección.

1.3 Órganos de representación estudiantil

Por lo que respecta a los órganos de representación de estudiantes, la Tabla 5 muestra una composición equilibrada en el pleno de la delegación, con un porcentaje de mujeres (52,4%) ligeramente superior al de los hombres (47%).

Un análisis de los datos referentes a las delegaciones de cursos agrupadas por centros docentes a los que están adscritos desvela, no obstante, que este equilibrio se rompe cuando nos fijamos en la Escuela Politécnica Superior de Elche con un 86,8% de varones y, en el otro extremo, las Facultades con más mujeres como la de Ciencias Sociosanitarias con un 78,1% y la de Medicina con un 71,9%.

ORGANOS REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Delegación General	4	3	75,0	1	25,0
Delegación de Centros					
Escuela Politécnica Superior de Elche	3	1	33,3	2	66,7
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	3	2	66,7	1	33,3
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Elche	3	2	66,7	1	33,3
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	3	2	66,7	1	33,3
Facultad de Bellas Artes	3	2	66,7	1	33,3
Facultad de Ciencias Experimentales	3	2	66,7	1	33,3
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	3	1	33,3	2	66,7
Facultad de Farmacia	3	2	66,7	1	33,3
Facultad de Medicina	3	1	33,3	2	66,7
Delegación de Cursos					
Escuela Politécnica Superior de Elche	38	33	86,8	5	13,2
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	16	7	43,8	9	56,3
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Elche	55	25	45,5	30	54,5
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	15	8	53,3	7	46,7
Facultad de Bellas Artes	12	5	41,7	7	58,3
Facultad de Ciencias Experimentales	15	8	53,3	7	46,7
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	32	7	21,9	25	78,1
Facultad de Farmacia	10	5	50,0	5	50,0
Facultad de Medicina	32	9	28,1	23	71,9
Pleno de la Delegación	225	107	47,6	118	52,4

Tabla 5. Órganos de representación estudiantil

Órganos Representación Estudiantil

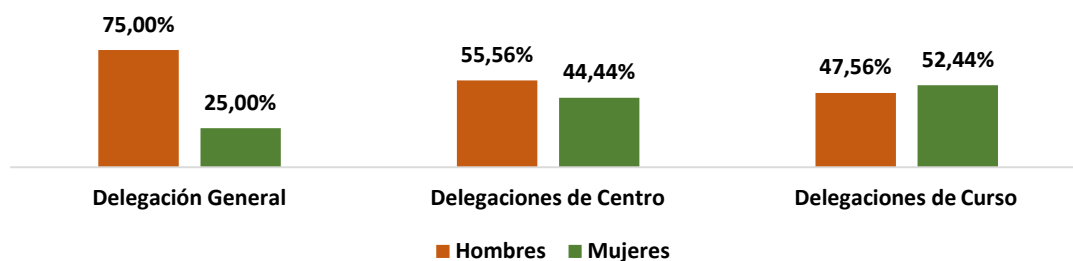


Gráfico 4. Órganos de representación estudiantil

Delegaciones de curso

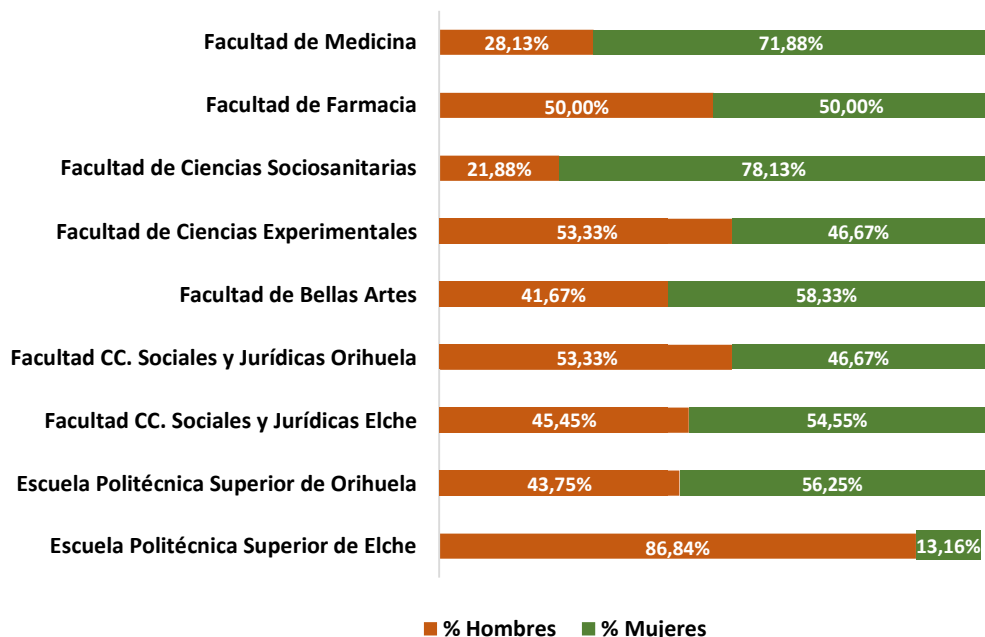


Gráfico 5. Órganos de representación estudiantil – Delegaciones de curso

Las situaciones de desequilibrio también se observan cuando hablamos de la delegación de centros, en la que de los 9 centros solo en tres de ellos el número de mujeres supera al de los hombres, y en la delegación general en la que solo uno de sus cuatro integrantes es mujer.

1.4 Órganos de representación laboral

Los datos sobre la composición de los órganos de representación laboral de la UMH (Tabla 6), aunque muestran una situación bastante equilibrada entre hombres y mujeres, reflejan en cierta medida, como veremos más adelante, la realidad del predominio numérico que cada uno de los sexos mantiene en los colectivos a los que representan.

ORGANOS REPRESENTACIÓN LABORAL	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Comité de Empresa	21	12	57,14	9	42,86
Junta del PAS	13	5	38,46	8	61,54
Junta del PDI	13	7	53,85	6	46,15

Tabla 6. Órganos de representación laboral

Órganos representación laboral

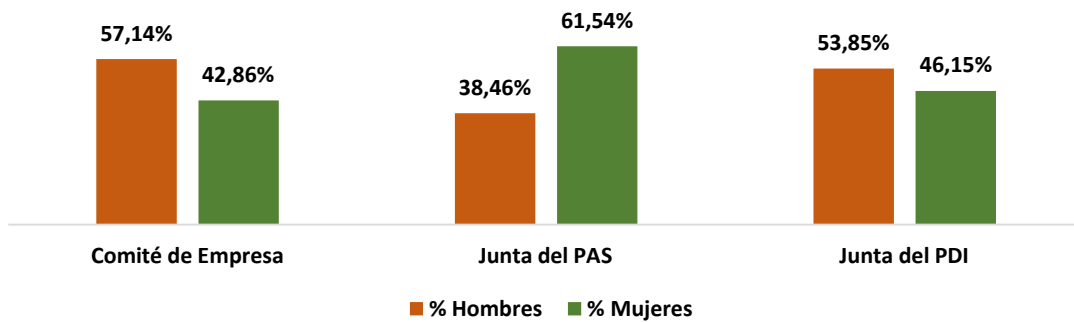


Gráfico 6. Órganos de representación laboral

2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

Entre el personal docente e investigador (Tabla 7) la presencia de los hombres es mayoritaria, y aunque la participación de las mujeres ha ido aumentando, este incremento es escaso y muy lento ante el reto de la paridad.

PDI	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
2010-2011	707	67,0	348	33,0	1055
2011-2012	716	66,7	357	33,3	1073
2012-2013	684	66,1	351	33,9	1035
2013-2014	668	65,6	350	34,4	1018
2014-2015	684	65,0	369	35,0	1053

Tabla 7. Evolución total del PDI

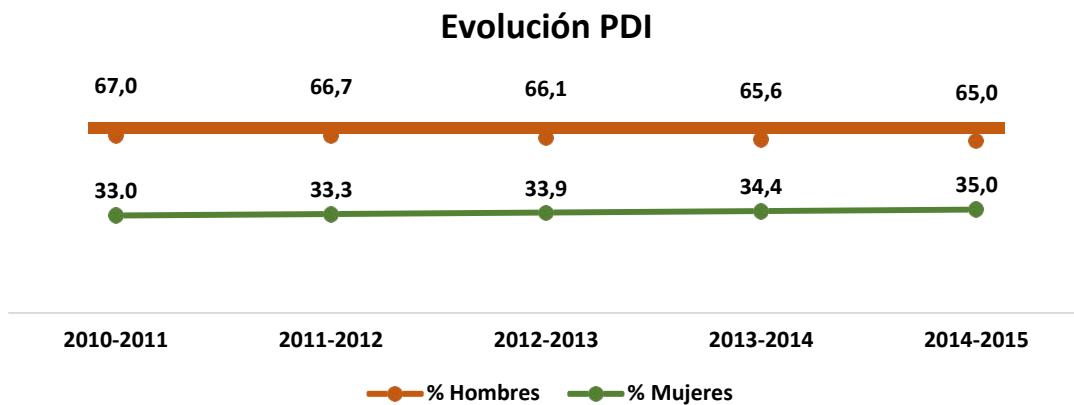


Gráfico 7. Evolución total del PDI

2.1. Personal Docente e Investigador según régimen laboral

Esta brecha entre el PDI en terminos globales se matiza cuando analizamos los datos atendiendo a su regimen laboral. La tabla 8, que muestra la información del último curso disponible, desvela que las diferencias por razón de sexo son mayores entre el PDI funcionario.

PDI	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Funcionario	350	239	68,3	111	31,7
Laboral	703	445	63,3	258	36,7
Total	1053	684	65,0	369	35,0

Tabla 8. Personal docente e investigador según régimen laboral

Personal Docente e Investigador según régimen laboral

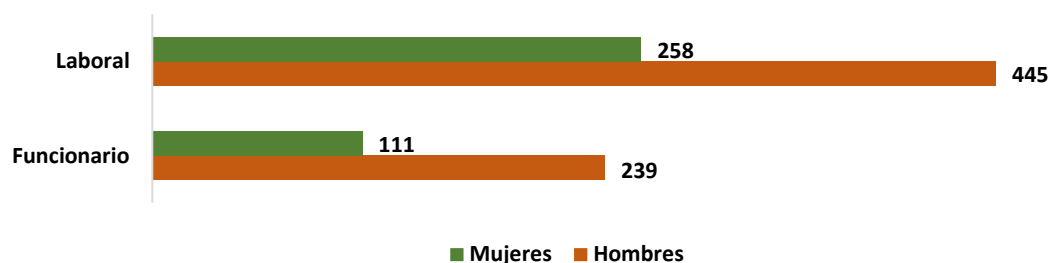


Gráfico 8. Personal docente e investigador según régimen laboral

Las citadas diferencias se incrementan considerablemente si clasificamos el PDI funcionario en virtud de su categoría académica (Tabla 9), ya que el porcentaje de mujeres catedráticas es del 16%.

PDI FUNCIONARIO	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Profesor/a Titular Escuela Universitaria	29	18	62,07%	11	37,93%
Profesor/a Titular Universidad	225	142	63,11%	83	36,89%
Catedrático/a Escuela Universitaria	15	11	73,33%	4	26,67%
Catedrático/a Universidad	81	68	83,95%	13	16,05%
Total Funcionario	350	239	68,29%	111	31,71%

Tabla 9. PDI funcionario según categoría académica

PDI funcionario según categoría académica

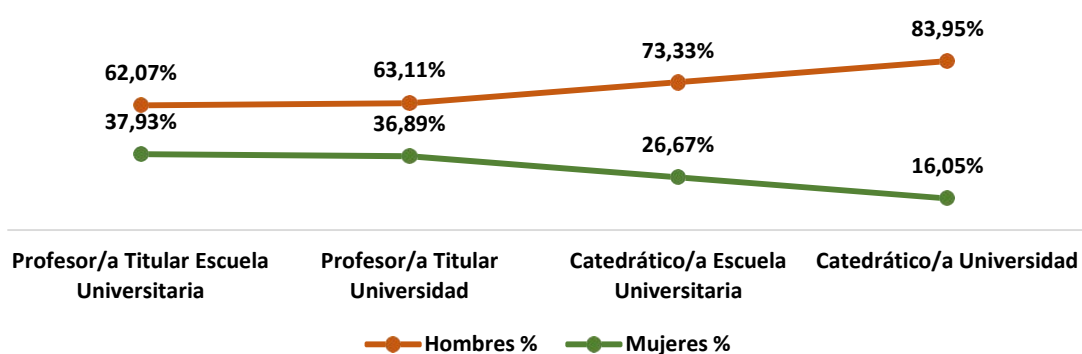


Gráfico 9. Personal docente e investigador funcionario según categoría académica

Por lo que se refiere al PDI laboral según categoría profesional (Tabla 10), vemos que en todos los casos el PDI masculino supera en porcentaje al PDI femenino, salvo en las categorías relativas a las ayudantías en las que se invierte ligeramente la situación.

PDI LABORAL	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	116	70	60,3	46	39,7
Profesor/a Colaborador/a	51	30	58,8	21	41,2
Profesor/a Ayudante Doctor/a	24	11	45,8	13	54,2
Ayudante	13	6	46,2	7	53,8
Contratado/a Laboral	17	10	58,8	7	41,2
Profesor/a Asociado/a	345	221	64,1	124	35,9
Profesor/a Asociado/a CC. Salud	133	93	69,9	40	30,1
Otros	4	4	100,0	0	0,0
Total Contratado	703	445	63,3	258	36,7

Tabla 10. PDI laboral según categoría profesional

PDI laboral según categoría profesional

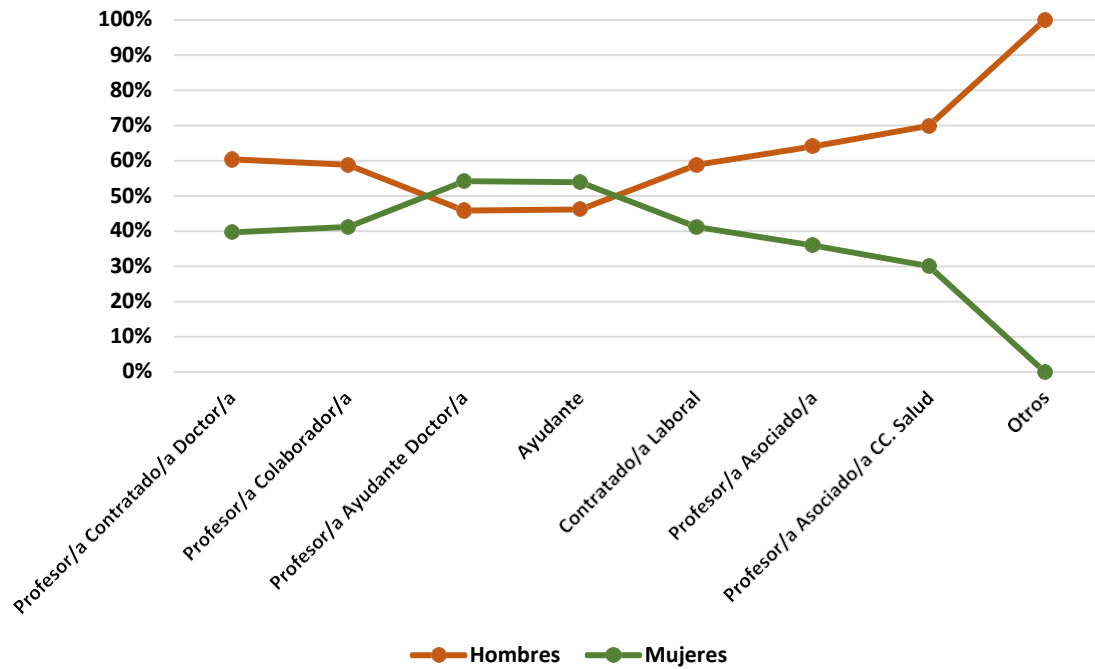


Gráfico 10. PDI laboral según categoría profesional/

A continuación analizaremos la evolución del PDI. La tabla 11 recoge los datos según el régimen laboral del profesorado y en ella vemos como las diferencias si bien subsisten a lo largo del tiempo en ambos regímenes, funcionariado y laboral, el ligero aumento que comentábamos anteriormente sobre la participación femenina se debe, fundamentalmente, al ligero acercamiento que muestran las líneas de evolución del PDI laboral.

PDI	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funcionario	251	108	253	108	250	111	245	111	242	111
Laboral	456	240	463	249	434	240	423	239	442	258
Total	707	348	716	357	684	351	668	350	684	369

Tabla 11. Evolución PDI régimen laboral

PDI Funcionariado

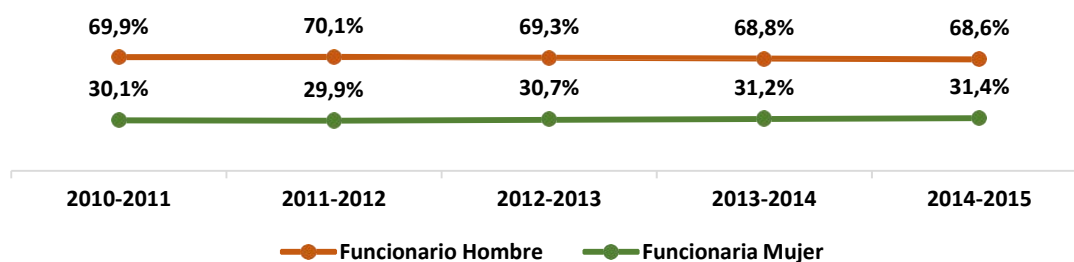


Gráfico 11. Evolución PDI régimen laboral: funcionariado

PDI Personal laboral

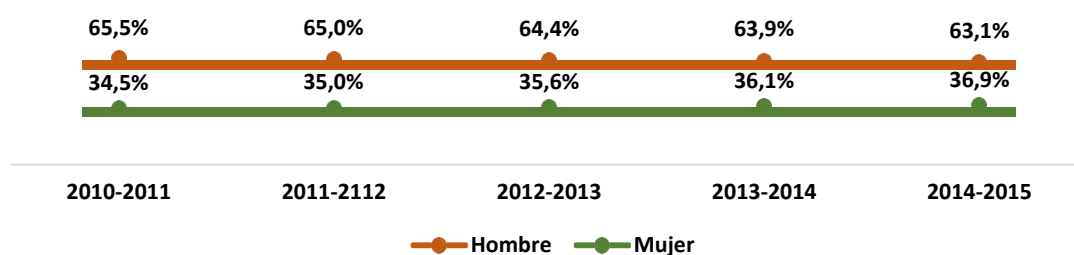


Gráfico 12. Evolución PDI régimen laboral: laboral

En la tabla 12 recogemos los datos sobre la carrera académica de hombres y mujeres de la UMH en el curso 2014-2015, datos que se han representado en el gráfico 13. En dicho gráfico se evidencia claramente el denominado “efecto tijera”. Este efecto hace referencia a que aunque en las primeras etapas de la carrera académica hay un mayor número de mujeres, conforme se va ascendiendo en las diferentes categorías aumenta el número de hombres y desciende el de mujeres, obteniendo en las cátedras la máxima diferencia.

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Egresados/as grado	1877	944	50,3	933	49,7
Egresados/as máster	1194	505	42,3	689	57,7
Egresados/as doctorado	78	43	55,1	35	44,9
Ayudante	13	6	46,2	7	53,8
Ayudante doctor/a	24	11	45,8	13	54,2
Colaborador/a	51	30	58,8	21	41,2
Contratado/a doctor	116	70	60,3	46	39,7
TEU	29	18	62,1	11	37,9
TU/CEU	240	153	63,8	87	36,3
CU	81	68	84,0	13	16,0

Tabla 12. Carrera académica

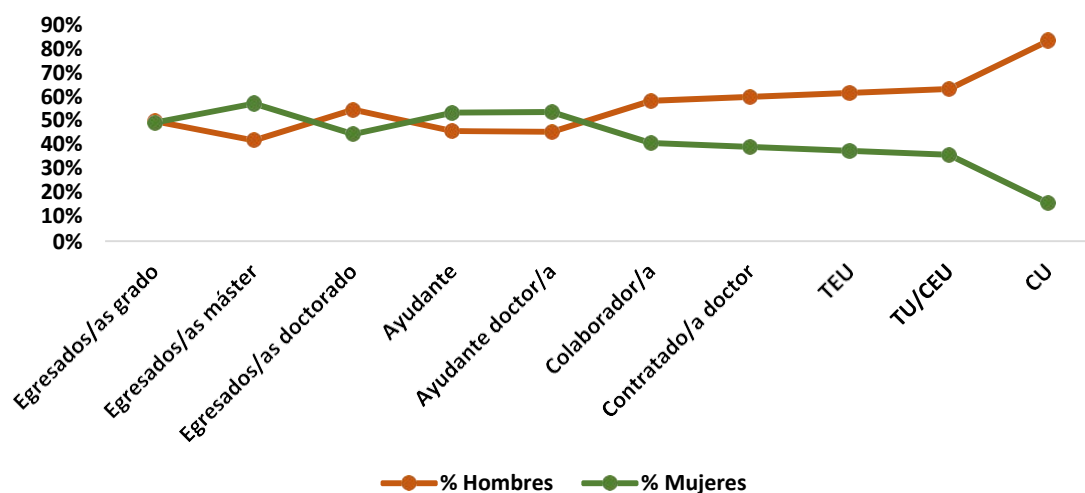


Gráfico 13. Personal docente e investigador por centros

2.2. Personal Docente e Investigador por centros docentes

La composición de profesorado y su distribución entre hombres y mujeres, al igual que ocurre en otras universidades españolas, es muy desigual dependiendo de los centros. Cabe destacar que esta brecha alcanza su valor máximo, tan solo un 17% del PDI es femenino, en la Escuela Politécnica Superior de Elche, dato que concuerda con la escasa participación que en general tienen las mujeres en el ámbito de la ingeniería y la tecnología.

PDI CENTROS	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Escuela Politécnica Superior de Elche	135	112	83,0	23	17,0
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	105	71	67,6	34	32,4
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Elche	166	101	60,8	65	39,2
Facultad CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	85	51	60,0	34	40,0
Facultad de Bellas Artes	41	25	61,0	16	39,0
Facultad de Ciencias Experimentales	106	56	52,8	50	47,2
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	77	50	64,9	27	35,1
Facultad de Farmacia	69	39	56,5	30	43,5
Facultad de Medicina	269	179	66,5	90	33,5
Total	1053	684	65,0	369	35,0

Tabla 13. Personal docente e investigador por centros

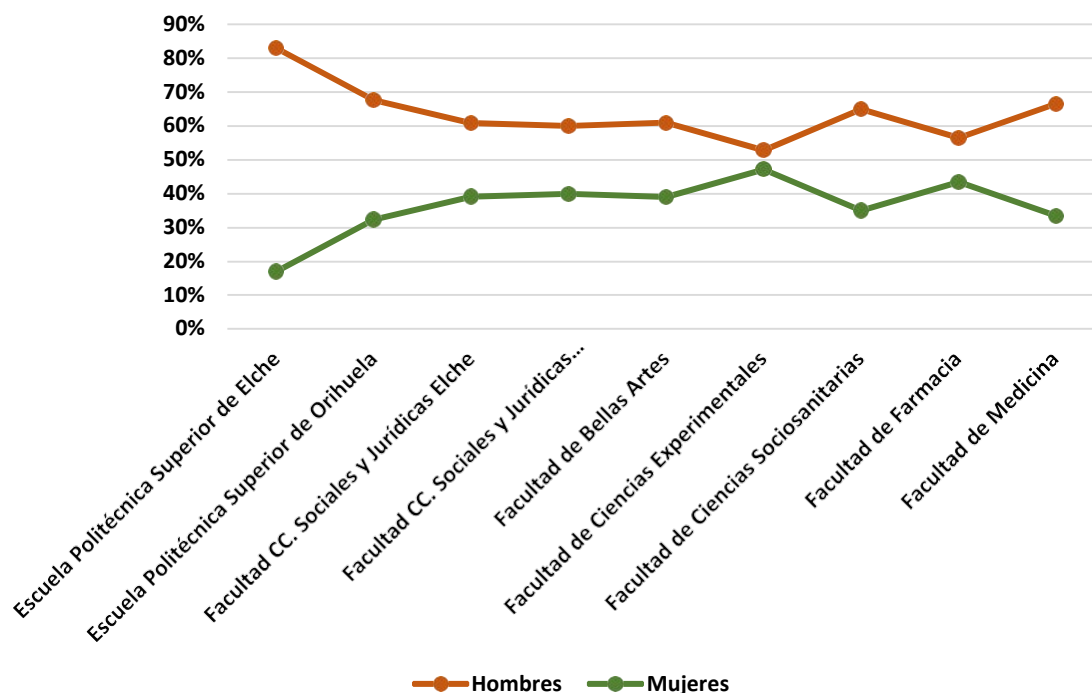


Gráfico 14. Personal docente e investigador por centros

Por su parte, la distribución entre hombres y mujeres del PDI en la Escuela Politécnica Superior de Orihuela y en las Facultades de Medicina y de Ciencias Sociosanitarias presenta una composición en torno a la media de la UMH, mientras que el resto de los centros muestran valores más tendentes al equilibrio, destacando la Facultad de Ciencias Experimentales con el valor más favorable hacia la paridad.

Si analizamos la evolución del PDI por centros (tabla 14) observamos que si bien en los cinco cursos analizados y en los nueve centros docentes el número de hombres siempre es mayor que el de mujeres, las tendencias en estas diferencias muestran variaciones. Mientras que en la EPSE, en la EPSO y en las Facultades de Bellas Artes y de Ciencias Experimentales, salvo algunos vaivenes, la tendencia es a reducir las diferencias; en las facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas, tanto de Elche como de Orihuela, y, en mayor medida, en Medicina se observa una tendencia a aumentar dichas diferencias. Por lo que respecta a las facultades de Ciencias Sociosanitarias y Farmacia, si bien los datos muestran variaciones importantes las diferencias registradas en el último curso académico analizado respecto del primero son muy similares.

	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EPSE	136	20	124	23	108	21	108	24	112	23
Diferencia	116		101		87		84		89	
EPSO	85	44	72	40	87	39	72	37	71	34
Diferencia	41		32		48		35		37	
F. CC. SS. y JJ. Elche	83	52	79	58	84	57	95	58	101	65
Diferencia	31		21		27		37		36	
F. CC. SS. y JJ Orihuela	45	34	65	37	59	42	51	35	51	34
Diferencia	11		28		17		16		17	

F. BB. AA.	31	17	34	21	29	19	31	17	25	16
Diferencia	14		13		10		14		9	
F. CC. Experimentales	80	40	76	37	71	36	56	36	56	50
Diferencia	40		39		35		20		6	
F. CC Sociosanitarias	49	27	63	29	47	24	48	29	50	27
Diferencia	22		34		23		19		23	
F. Farmacia	27	19	42	20	35	21	38	21	39	30
Diferencia	8		22		14		17		9	
F. Medicina	170	95	161	92	164	92	169	93	179	90
Diferencia	75		69		72		76		89	
Total	989	348	1006	357	945	351	910	350	910	369

Tabla 14. Evolución del PDI por centros

2.3. Personal Docente e Investigador por departamentos

En la tabla 15 se muestra la situación de mujeres y hombres por departamentos. De los 24 departamentos que existen en la UMH tan solo en uno de ellos el profesorado femenino supera al masculino (Ingeniería) y en otro (Salud Pública, Historia de la Ciencia y Ginecología) se da una paridad total. En el resto de departamentos, la desigualdad a favor de los hombres varía considerablemente siendo el más masculinizado el departamento de Ingeniería Mecánica y Energía con un 94,1% de varones.

Departamento	Total	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer
Agroquímica y Medio Ambiente	35	19	54,3	16	45,7
Arte	41	24	58,5	17	41,5
Biología Aplicada	40	21	52,5	19	47,5
Bioquímica y Biología Molecular	22	15	68,2	7	31,8
Ciencia de Materiales, Óptica y Tecnología Electrónica	22	19	86,4	3	13,6
Ciencia Jurídica	56	31	55,4	25	44,6
Ciencias Sociales y Humanas	42	27	64,3	15	35,7
Economía Agroambiental, Ing. Cartográfica y Expresión Gráfica en la Ingeniería	14	9	64,3	5	35,7
Estadística, Matemáticas e Informática	95	68	71,6	27	28,4
Estudios Económicos y Financieros	87	60	69,0	27	31,0
Farmacología, Pediatría y Química Orgánica	34	23	67,6	11	32,4
Física y Arquitectura de Computadores	37	27	73,0	10	27,0
Fisiología	15	9	60,0	6	40,0
Histología y Anatomía	22	19	86,4	3	13,6
Ingeniería	30	14	46,7	16	53,3
Ingeniería de Comunicaciones	26	23	88,5	3	11,5
Ingeniería de Sistemas y Automática	15	13	86,7	2	13,3
Ingeniería Mecánica y Energía	34	32	94,1	2	5,9
Medicina Clínica	71	54	76,1	17	23,9
Patología y Cirugía	121	71	58,7	50	41,3

Producción Vegetal y Microbiología	24	14	58,3	10	41,7
Psicología de la Salud	113	61	54,0	52	46,0
Salud Pública, Historia de la Ciencia y Ginecología	32	17	53,1	15	46,9
Tecnología Agroalimentaria	25	14	56,0	11	44,0
Total	1053	684		369	

Tabla 15. Personal docente e investigador por departamentos

2.4. Personal Docente e Investigador: Investigación.

La tabla 16 que recoge los datos sobre el liderazgo de los institutos, centros y grupos de investigación muestra importantes diferencias entre hombres y mujeres. Tal y como se observa, los cuatro institutos de investigación que posee la UMH se encuentran dirigidos por hombres y también son ellos, en un 71,4%, quienes se encuentran al frente de los centros de investigación y en un 74,2% de los grupos de investigación.

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Director/a institutos de investigación	4	4	100	0	0
Director/a centros de investigación	7	5	71,4	2	28,6
Líderes/as de los grupos de investigación	89	66	74,2	23	25,8

Tabla 16. Liderazgo de institutos, centros y grupos de investigación

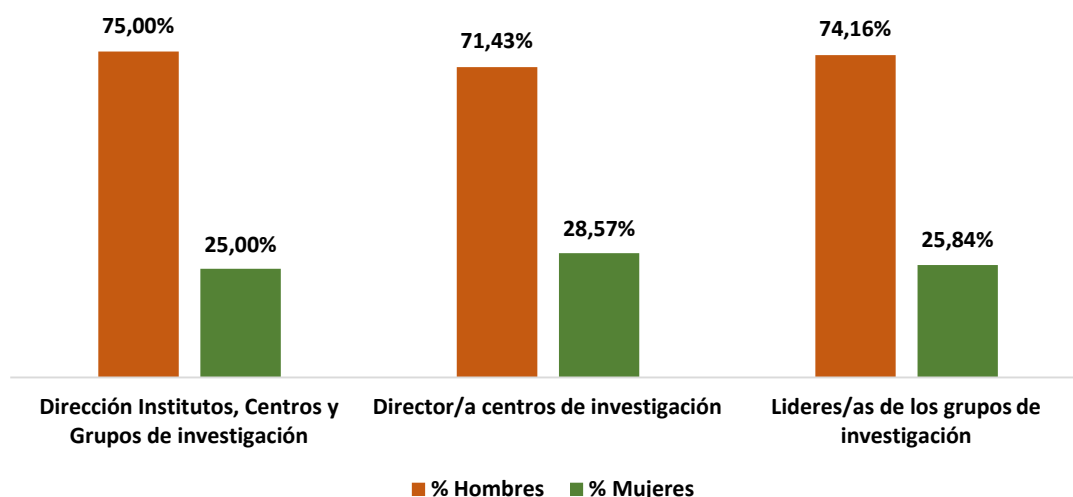


Gráfico 15. Liderazgo de institutos, centros y grupos de investigación

En una similar situación nos encontramos cuando analizamos otros aspectos de la investigación. En la tabla 17 vemos como el 77,8 % de los proyectos de investigación cuentan con un varón

como investigador principal. Los sexenios también reflejan diferencias relevantes en función del sexo, ya que el 71,6% de éstos han sido obtenidos por los hombres. No obstante, los datos referidos al personal investigador en formación presentan una situación más equilibrada con un 55,3% de mujeres.

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Investigadores/as principales de proyectos de investigación concedidos	54	42	77,8	12	22,2
1. Internacionales	2	2	100	0	0
2. Nacionales (1)	52	40	76,9	12	23,1
Número de sexenios	930	666	71,6	264	28,4
Personal investigador en formación	47	21	44,7	26	55,3

(1) Cada persona se ha computado una única vez, con independencia de que haya liderado varios proyectos de investigación

Tabla 17. Personal docente e investigador: Investigación

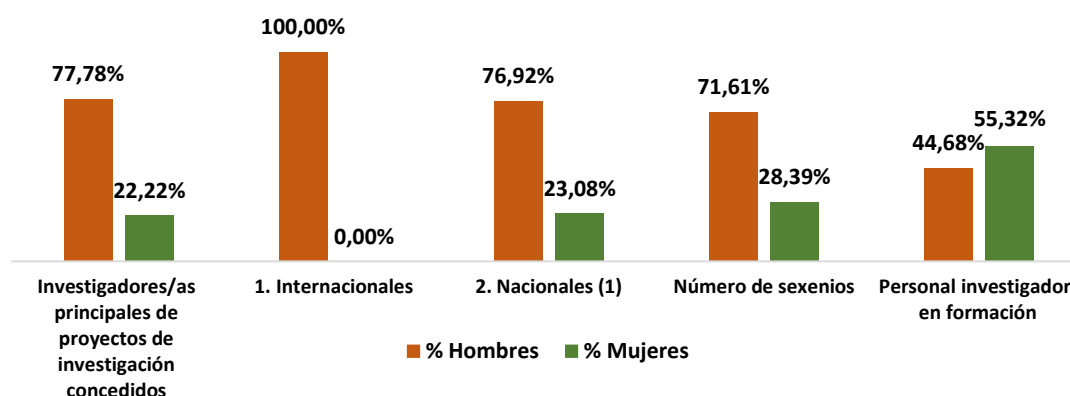
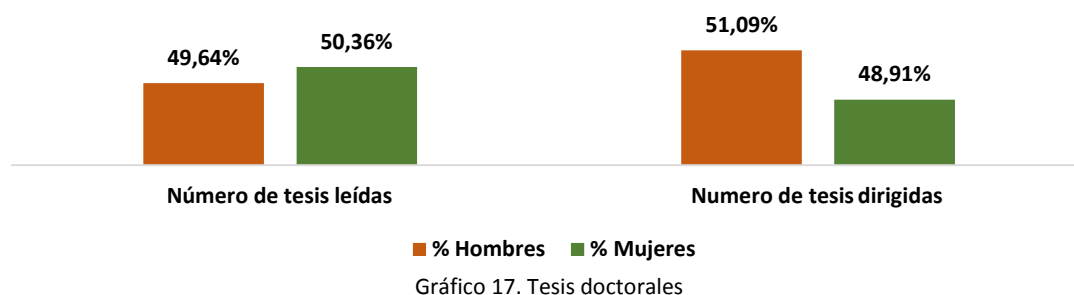


Gráfico 16. Personal docente e investigador: investigación

Finalmente, la tabla 18 revela una situación bastante equilibrada cuando atendemos al número de tesis doctorales leídas (50,4% son mujeres) y al número de tesis dirigidas (51,1% son hombres).

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Número de tesis leídas	139	69	49,6	70	50,4
Numero de tesis dirigidas	137	70	51,1	67	48,9

Tabla 18. Tesis doctorales



2.5 Personal docente e investigador. Permisos de maternidad y paternidad.

Por lo que se refiere al permiso de maternidad, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor u otra progenitora) puede hacer uso de parte o de todo este permiso, siempre que ambos trabajen. Del mismo modo, en los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padres y madres) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de las y los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, sin exceder de las 16 semanas entre ambos progenitores.

En relación con el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, el padre o el otro progenitor o progenitora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En este orden de ideas, la tabla 19 y la tabla 20, que recogen los datos sobre los permisos de maternidad y paternidad disfrutados por el personal docente e investigador durante todo el periodo estudiado (2010-2015) y en el año 2015, respectivamente, muestra importantes diferencias entre hombres y mujeres. De los 176 permisos de maternidad concedidos entre 2010 y 2015, solo disfrutaron de ellos 3 hombres (tabla 19), de los cuales 2 casos tuvieron lugar el último año. Observamos, por tanto, que aun a pesar de que se atisba una tendencia positiva a compartir el permiso de maternidad, éste sigue siendo disfrutado casi exclusivamente por las mujeres.

PDI (Periodo 2010-2015)	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Maternidad	176	3	1,7	173	98,3
Paternidad	45	41	91,1	4	8,9

Tabla 19. PDI: permisos de maternidad y paternidad durante todo el periodo estudiado

PDI (Año 2015)	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Maternidad	35	2	5,7	33	94,3
Paternidad	12	10	83,3	2	16,7

Tabla 20. PDI: permisos de maternidad y paternidad en 2015

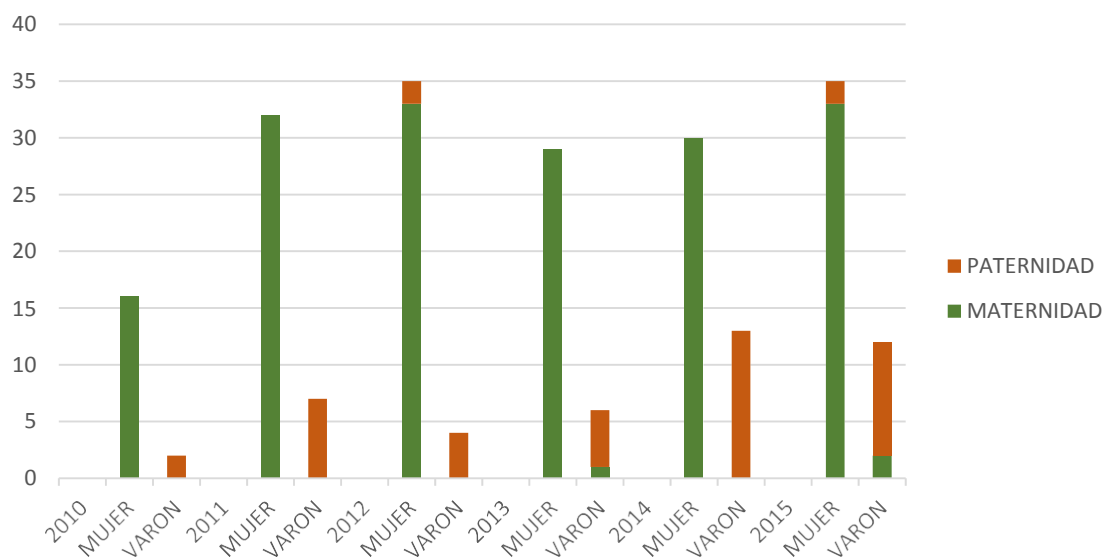


Gráfico 18. PDI: permisos de maternidad y paternidad por año.

3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

3.1 Personal de Administración y Servicios según régimen laboral

Entre el personal de administración y servicios (Tabla 21) la presencia de las mujeres es mayoritaria, si bien presentan cifras muy proximas a una composición que podemos considerar equilibrada (60-40); circunstancia que se mantiene constante a lo largo del periodo analizado.

PAS	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
2010-2011	151	38,0	246	62,0	397
2011-2012	146	37,7	241	62,3	387
2012-2013	142	37,6	236	62,4	378
2013-2014	137	36,7	236	63,3	373
2014-2015	146	37,4	244	62,6	390

Tabla 21. Personal de administración y servicios

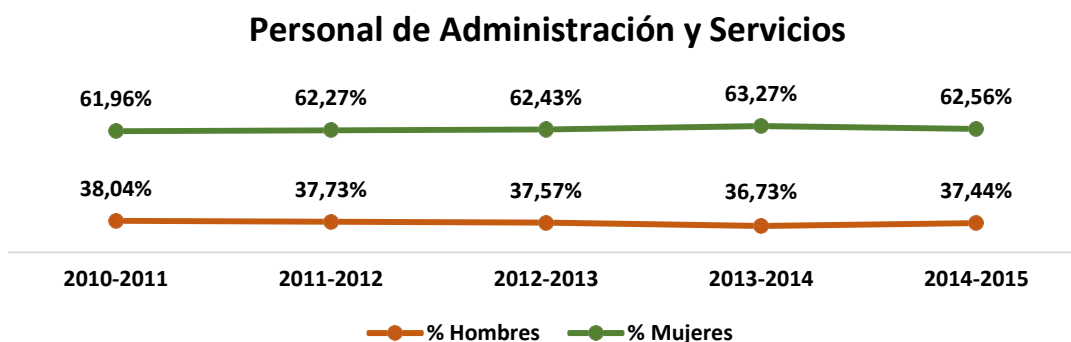


Gráfico 19. Personal de administración y servicios

La Tabla 22 que recoge los datos sobre el PAS atendiendo a su régimen laboral reproduce la misma composición comentada, salvo en el caso del PAS interino en el que la proporción de mujeres es algo mayor.

PAS	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Funcionario de carrera	253	96	37,9	157	62,1
Funcionario interino	87	30	34,5	57	65,5
Laboral	55	21	38,2	34	61,8
Total	395	147	37,2	248	62,8

Tabla 22. Personal de administración y servicios según régimen laboral

PAS según régimen laboral

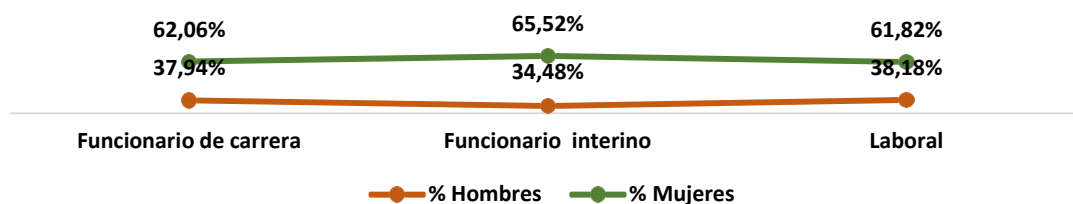


Gráfico 20. Personal de administración y servicios según régimen laboral

Un análisis más detallado sobre la composición de la plantilla del PAS en función de la categoría o grupo profesional al que pertenece (Tabla 23) muestra otra realidad, ya que como se observa el porcentaje de mujeres disminuye conforme aumenta la categoría profesional. Esta situación se manifiesta de forma evidente entre el PAS funcionario interino y muy claramente en el caso del PAS laboral.

PAS	Total	Hombre	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
FUNCIONARIO DE CARRERA	253	96	37,9	157	62,1
GRUPO A/A1	34	14	41,2	20	58,8
GRUPO B/A2	41	17	41,5	24	58,5
GRUPO C/C1	178	65	36,5	113	63,5
FUNCIONARIO INTERINO	87	30	34,5	57	65,5
GRUPO A/A1	3	2	66,7	1	33,3
GRUPO B/A2	8	5	62,5	3	37,5
GRUPO C/C1	76	23	30,3	53	69,7
Total laboral	55	21	38,2	34	61,8
GRUPO A/A1	1	1	100,0	0	0,0
GRUPO B/A2	8	6	75,0	2	25,0
GRUPO C/C1	11	6	54,5	5	45,5
GRUPO D/C2	35	8	22,9	27	77,1
Total general	395	147	37,2	248	62,8

Tabla 23. Personal de administración y servicios según grupo profesional

PAS Funcionariado

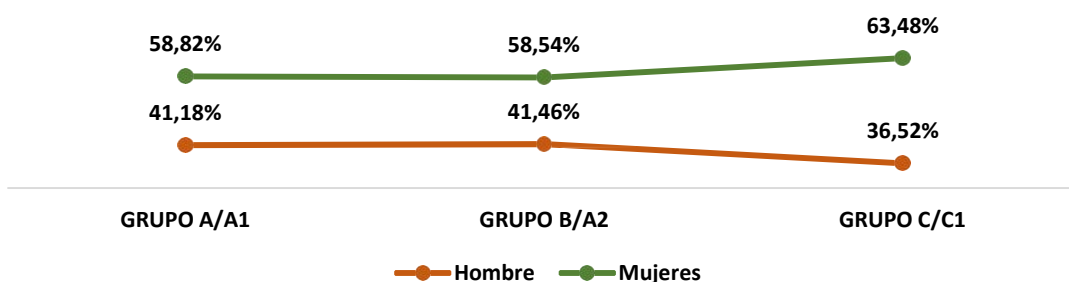


Gráfico 21. Personal de administración y servicios funcionario según grupo profesional

PAS Funcionariado Interino

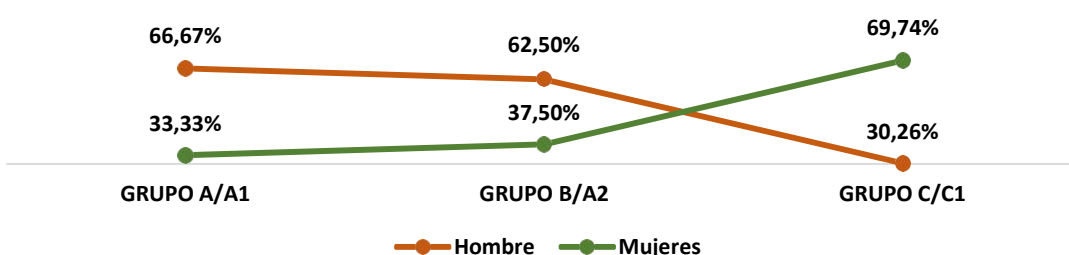


Gráfico 22. Personal de administración y servicios funcionario interino según grupo profesional

PAS Laboral

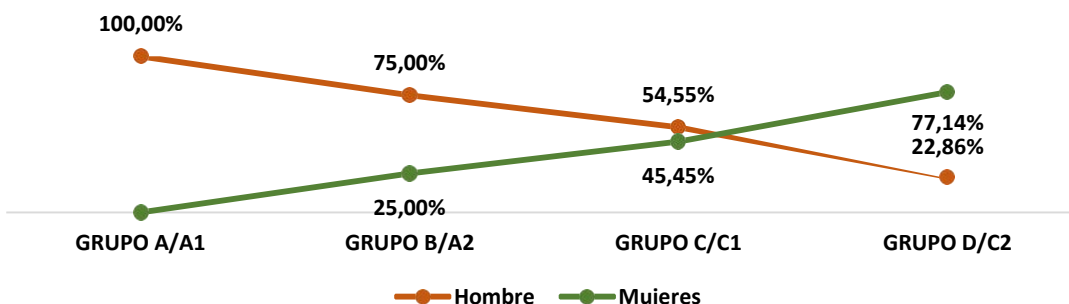


Gráfico 23. Personal de administración y servicios laboral según grupo profesional

La situación expuesta es muy similar a otras universidades españolas: los hombres tienden a concentrarse en mayor medida que las mujeres en el extremo superior de la escala y las mujeres en el inferior, poniendo de manifiesto la existencia de una clara segregación o discriminación vertical en el colectivo del PAS.

A continuación analizaremos la evolución del PAS. En este sentido, la tabla 24 recoge los datos según el régimen laboral de dicho personal en los cinco cursos estudiados. Si comparamos el curso 2014-2015 con el curso 2010-2011 (tabla 24) vemos que la plantilla total y su distribución entre sexos no ha variado prácticamente. No obstante, al confrontar los datos parciales se detecta un incremento del funcionariado de carrera frente al interino y al laboral, si bien este incremento no es homogéneo entre ambos sexos, mientras que en los hombres el incremento es del 37,1%, el correspondiente a las mujeres se sitúa en el 11,3%.

PAS	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Funcionario de Carrera	70	141	99	159	97	160	97	157	96	157
Funcionario Interino	51	68	29	56	29	57	24	56	30	57
Laboral	30	37	19	25	18	23	17	27	21	34
Total	151	246	147	240	144	240	138	240	147	248

Tabla 24. Evolución Personal de administración y servicios

PAS	% Hombres	% Mujeres
Funcionario de carrera	37,1	11,3
Funcionario Interino	-41,2	-16,2
Laboral	-30,0	-8,1
Total general	-2,6	0,8

Tabla 25. Variación porcentual 2010-2014 Personal de Administración y Servicios según grupo profesional

3.2 Personal de Administración y Servicios: Permisos de maternidad y paternidad.

La tabla 26 y la tabla 27 recogen los datos sobre los permisos de maternidad y paternidad disfrutados por el personal de administración y servicios durante todo el periodo estudiado y en el año 2015, respectivamente.

Del mismo modo que el personal docente e investigador, las mujeres del personal de administración y servicios son las que disfrutan casi exclusivamente del permiso de maternidad. Tan solo el 1,8 % de dichos permisos fueron disfrutados por los hombres, aun a pesar del derecho que se les brinda.

PAS (Periodo 2010-2015)	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Maternidad	113	2	1,8	111	98,2
Paternidad	62	62	100	0	0

Tabla 26. PAS: permisos de maternidad y paternidad durante todo el periodo estudiado

PAS (Año 2015)	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Maternidad	9	0	0	9	100
Paternidad	12	12	100	0	0

Tabla 27. PAS: permisos de maternidad y paternidad en 2015

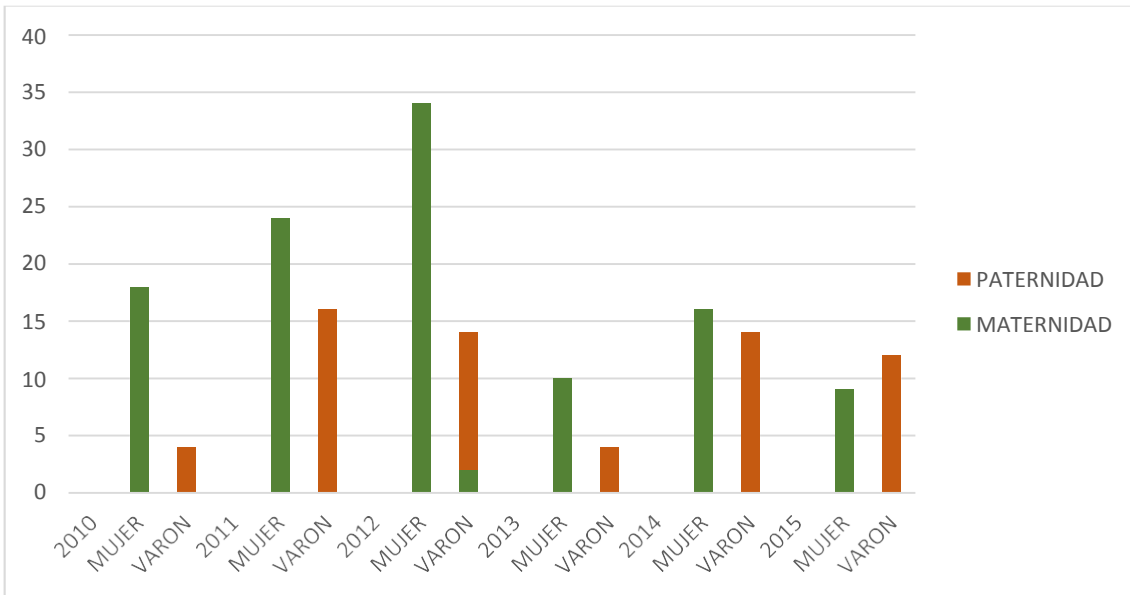


Gráfico 24. PAS: permisos de maternidad y paternidad por año

4. ESTUDIANTES

A diferencia de los otros dos colectivos en los que se da una presencia mayoritaria de uno u otro sexo, el PDI con un claro predominio masculino y el PAS con una mayor presencia femenina, entre el estudiantado hay una mayor igualdad. En la tabla 28 podemos observar respecto a los cinco cursos analizados, cómo los hombres superan en número a las mujeres, si bien las diferencias son pequeñas.

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2010-2011	13217	6744	51,0	6473	49,0
2011-2012	13929	7182	51,6	6747	48,4
2012-2013	14192	7458	52,6	6734	47,5
2013-2014	14841	7890	53,2	6951	46,8
2014-2015	14294	7550	52,8	6744	47,2

Tabla 28. Estudiantado matriculado

Estudiantado matriculado

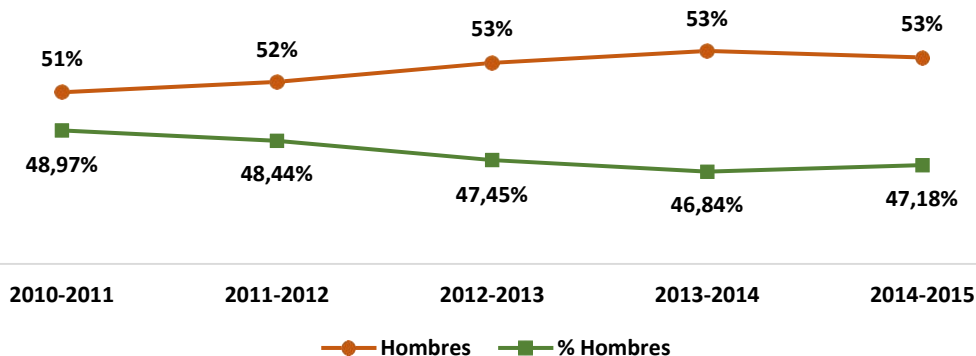


Gráfico 25. Evolución estudiantado matriculado

Si analizamos el alumnado egresado, la tabla 29 muestra como se invierte la situación. En este caso, el porcentaje de mujeres egresadas es superior en todos los cursos.

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	Mujeres
2010-2011	2506	1133	45,21%	1373	54,79%
2011-2012	2783	1242	44,63%	1541	55,37%
2012-2013	2594	1209	46,61%	1385	53,39%
2013-2014	3376	1616	47,87%	1760	52,13%
2014-2015	3149	1492	47,38%	1657	52,62%

Tabla 29. Evolución estudiantado egresado

Estudiantado egresado

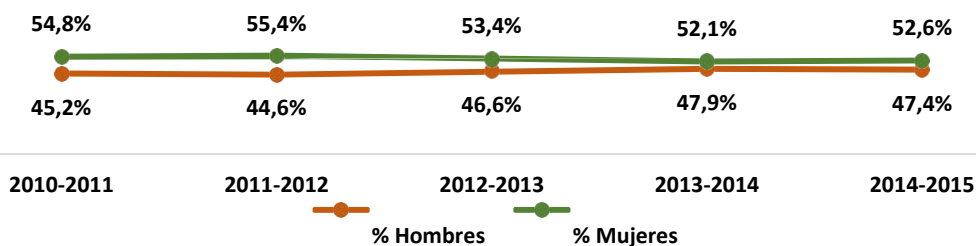


Gráfico 26. Evolución estudiantado egresado

4.1 Estudiantado por nivel de estudios

En el curso 2014-2015, último curso estudiado, la UMH cuenta con un total de 14.294 estudiantes, de los cuales un poco más de la mitad (52,8%) son hombres. Si bien, tal y como se observa en la tabla 30, este mayor porcentaje de hombres se debe a su superioridad numérica en el nivel de 1º y 2º Ciclo + Grado, el más numeroso, ya que en los niveles de máster y doctorado la mayoría son mujeres.

Nivel de estudios	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
1º y 2º Ciclo + Grado	11404	6239	54,7	5165	45,3
Master	1881	858	45,6	1023	54,4
Doctorado	1009	453	44,9	556	55,1
Total	14294	7550	52,8	6744	47,2

Tabla 30. Estudiantado matriculado según nivel de estudios

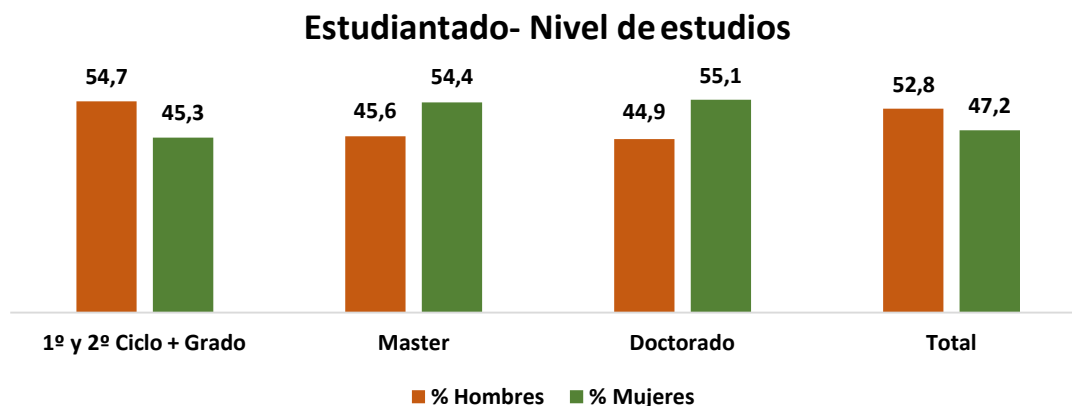


Gráfico 27. Estudiantado matriculado según nivel de estudios

4.2 Estudiantado por nivel de estudios y rama de conocimiento

Si analizamos los datos teniendo en consideración el nivel de estudios y la rama de conocimiento de los estudiantes matriculados (tabla 31), observamos que el porcentaje de mujeres es superior en todos los casos, salvo en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas a nivel de doctorado y significativamente muy bajos en la rama de ingeniería y arquitectura en los tres niveles. No obstante, en relación con esta última rama de conocimiento, vemos como el porcentaje de mujeres aumenta timidamente conforme aumenta el nivel de los estudios.

Nivel de estudios	Rama de conocimiento	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
1º y 2º ciclo + Grado	Artes y humanidades	488	183	37,5	305	62,5
	Ciencias	628	302	48,1	326	51,9
	Ciencias de la Salud	3942	1644	41,7	2298	58,3
	Ciencias Sociales y Jurídicas	3354	1612	48,1	1742	51,9
	Ingeniería y Arquitectura	2992	2498	83,5	494	16,5
	Total	11404	6239	54,7	5165	45,3
Máster	Artes y humanidades	23	10	43,5	13	56,5
	Ciencias	23	6	26,1	17	73,9
	Ciencias de la Salud	675	280	41,5	395	58,5
	Ciencias Sociales y Jurídicas	882	359	40,7	523	59,3
	Ingeniería y Arquitectura	278	203	73,0	75	27,0
	Total	1881	858	45,6	1023	54,4
Doctorado	Artes y humanidades	45	18	40,0	27	60,0
	Ciencias	97	37	38,1	60	61,9
	Ciencias de la Salud	602	240	39,9	362	60,1

	Ciencias Sociales y Juridicas	147	80	54,4	67	45,6
	Ingeniería y Arquitectura	118	78	66,1	40	33,9
	Total	1009	453	44,9	556	55,1
		14294	7550	52,8	6744	47,2

Tabla 31. Estudiantado matriculado por centros

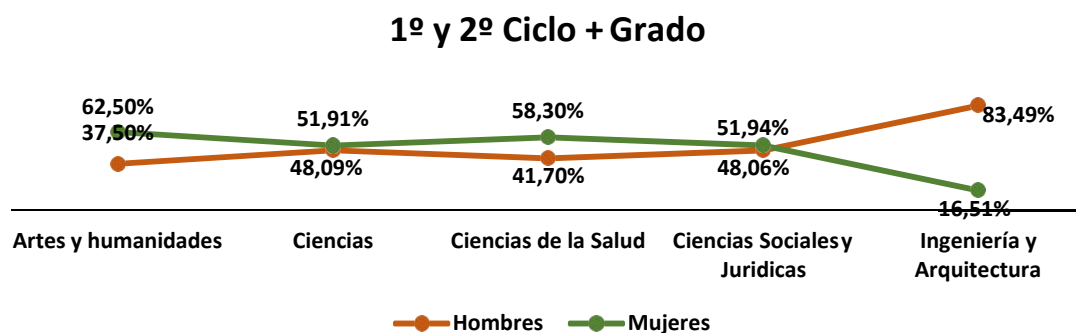


Gráfico 28. Estudiantado matriculado en 1º y 2º ciclo + grado

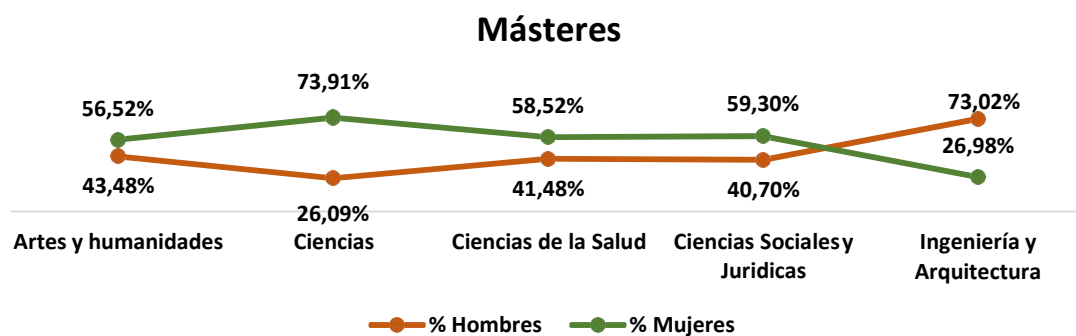


Gráfico 29. Estudiantado matriculado en másteres

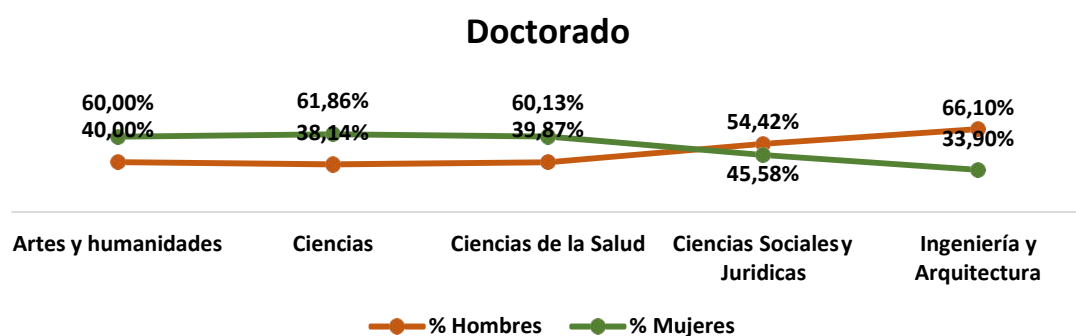


Gráfico 30. Estudiantado matriculado en doctorado

4.3 Estudiantado por centro

La tabla 32 que muestra los datos atendiendo al centro en el que el estudiantado está matriculado, revela la existencia de una clara segregación horizontal por sexo que se mantiene altamente estable a lo largo del periodo analizado. Los centros más masculinizados son la Escuela Politécnica Superior de Elche, con un 88,3% de estudiantes varones seguido de la Escuela Politécnica Superior de Orihuela, con un 63,1%, y la Facultad de Ciencias Sociosanitarias con un 54%. En el otro extremo, los centros con mayoría femenina son las Facultades de Farmacia, con

un 65% de mujeres, Medicina, con un 63,5%, y Bellas Artes, con un 62%. En los otros tres centros que posee la UMH las Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas, tanto de Elche como de Orihuela, así como la de Ciencias Experimentales, la composición entre el alumnado es más equilibrada.

Centros	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Escuela Politécnica Superior de Elche	2533	2236	88,3	297	11,7
Escuela Politécnica Superior de Orihuela	880	555	63,1	325	36,9
Fac. CC. Sociales y Jurídicas Elche	2965	1345	45,4	1620	54,6
Fac. CC. Sociales y Jurídicas Orihuela	1227	582	47,4	645	52,6
Facultad de Bellas Artes	516	196	38,0	320	62,0
Facultad de Ciencias Experimentales	724	334	46,1	390	53,9
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	1819	986	54,2	833	45,8
Facultad de Farmacia	611	214	35,0	397	65,0
Facultad de Medicina	3019	1102	36,5	1917	63,5
Total	14294	7550	52,8	6744	47,2

Tabla 32. Estudiantado matriculado por centros

Si nos centramos en la evolución del estudiantado de la rama de Ingeniería y arquitectura, que es donde se produce mayor disparidad, el gráfico 31 muestra una tendencia no solo a mantenerse, sino a ir aumentando la desproporción entre alumnos y alumnas en los estudios de grado.

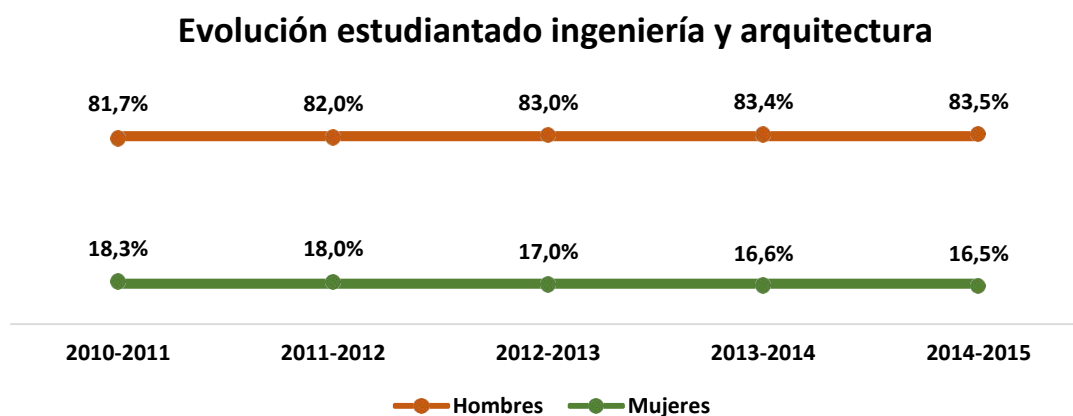


Gráfico 31. Evolución estudiantado ingeniería y arquitectura

En relación con el interés hacia las Carreras Técnicas, se observa incluso un empeoramiento que afecta tanto a mujeres como a hombres. El porcentaje de mujeres que eligen una carrera técnica al entrar en la Universidad va descendiendo acercándose a las proporciones nacionales que se sitúa alrededor del 8%, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende alrededor del 41% y lo que se ha de subrayar es que también desciende en los últimos años.

4.4 Tasas académicas

En la Tabla 33, que recoge las tasas académicas en función del nivel de estudios y de las ramas de conocimiento, se observa que las mujeres obtienen, en general, mejores resultados.

Nivel de estudios	Rama de conocimiento	TASA DE RENDIMIENTO		TASA DE GRADUACIÓN		TASA DE ABANDONO	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1º y 2º ciclo + Grado	Arte y Humanidades	80,29%	87,83%	51,97%	58,41%	14,04%	7,61%
	Ciencias	66,99%	73,19%	42,16%	49,54%	9,38%	7,87%
	Ciencias de la Salud	76,74%	85,37%	55,02%	72,61%	6,54%	4,37%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	62,05%	64,63%	41,73%	46,66%	9,89%	7,17%
	Ingeniería y Arquitectura	54,84%	59,68%	27,96%	35,71%	11,09%	6,49%
Máster	Arte y Humanidades	100,00%	100,00%	-	-	-	-
	Ciencias	93,75%	99,67%	100,00%	77,78%	0,00%	22,22%
	Ciencias de la Salud	90,38%	94,84%	84,77%	90,20%	8,67%	7,86%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	94,93%	93,81%	90,20%	91,18%	2,16%	4,65%
	Ingeniería y Arquitectura	81,55%	86,26%	67,26%	65,22%	3,57%	3,13%

Tabla 33. Tasas académicas

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UMH

El Plan de Igualdad de la UMH deriva del análisis pormenorizado de los datos cuantitativos expuestos en el Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres. No obstante, este análisis y las propuestas que se plantean a continuación, se centrarían en una igualdad solo formal, si no tuviéramos en cuenta las disposiciones generales de los Organismos Nacionales e Internacionales en esta materia.

Es por ello que este Plan pretende incorporar la perspectiva de género en las decisiones adoptadas en la Universidad, lo que supone tener en cuenta el impacto diferencial que una misma medida puede tener para mujeres y hombres con el objetivo de reconducir dicha disposición si resultase necesario. La Unión Europea apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones, esta forma de trabajo, es conocida como *mainstreaming* o transversalidad de género. La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa:

El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas².

Este presupuesto considera que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. Por ello, es necesario tener en cuenta una evaluación del impacto de las decisiones en función del sistema de género para evitar consecuencias negativas no intencionales, y para mejorar la calidad y la eficacia de dichas medidas. Esto mismo se recoge en el Art. 15 de la Ley orgánica 3/2007 acerca de la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que dice así:

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos (...)

De este modo, la visión estratégica de este plan plantea como punto de partida el concepto de *mainstreaming* como un enfoque que persigue que las decisiones acerca de la igualdad tengan una incidencia real en la UMH mediante el impacto coordinado de toda la actuación de los distintos organismos, departamentos, facultades, etc., en el sentido de avanzar en una Universidad más igualitaria.

² CONSEJO DE EUROPA, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

Por otro lado, el *PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES* de 2008-2011³ del Gobierno de España, explicita los dos sentidos que tiene esta implicación:

- Por una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.
- Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes.

A tenor de estos presupuestos, los objetivos que se proponen en este Plan responden a dos tipos de acciones a desarrollar:

- **Acciones positivas**, esto es adopción de medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida económica política, social y cultural.
- **Integrar la perspectiva de género** lo cual supone la incorporación, en las políticas públicas, del objetivo básico de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Estos objetivos son incorporados a unos ejes estratégicos de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se van a abordar durante la vigencia del plan que se presenta. En este sentido, este Plan de Igualdad de la UMH se va a estructurar a partir de cinco ámbitos fundamentales sobre los que se va a actuar. Cada área de actuación se asocia a un objetivo general y se concreta en unos objetivos específicos, tal y como se recoge en la tabla que se muestra seguidamente.

³ El artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, recoge el mandato de elaborar estos planes al establecer que: “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades	Promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH: sensibilizar, visualizar y comunicar	Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.
		Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.
		Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
		Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura
Docencia e investigación	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.	Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
		Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.
Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo	Promover la igualdad de trato en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UMH, así como en las condiciones laborales.	Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.
		Objetivo 8: Desarrollar acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres
Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones	Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria	Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.
Salud laboral, rechazo al acoso sexual, acoso por razón de sexo y a la violencia machista	Prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista	Objetivo 10: Establecer acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

Con el fin de desplegar cada uno de estos ejes y lograr los objetivos generales y específicos marcados, se proponen a continuación una serie de acciones a emprender, determinando los órganos responsables de su ejecución y el plazo temporal asignado.

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO GENERAL

Promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH: sensibilizar, visualizar y comunicar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.1: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.2: Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.3: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.4: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Plan de Formación del PAS. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Gerencia	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.5: Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.6: Elaborar y difundir materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.7: Estimular y apoyar aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Delegación de estudiantes	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 1.8: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las 	

directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Gerencia Vicerrectorado de Infraestructuras	Permanente

Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 2.1: Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 2.2: Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de la mujeres a la sociedad y a la ciencia. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 2.3: Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales (actos de apertura, graduación, clausura...) 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 2.4: Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Departamentos Facultades y Escuelas Institutos de Investigación	Permanente

Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.1: Presentar y difundir el Plan de Igualdad (Jornada de presentación, distribución de folletos informativos, publicación en la web) 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Primer mes tras aprobación por Consejo de Gobierno
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.2: Actualizar periódicamente el diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad en la UMH y publicar sus resultados. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.3: Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista. 	

Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Primer trimestre tras aprobación por Consejo de Gobierno
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.4: Promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.5: Revisar y modificar, incorporando un lenguaje no sexista, la información contenida en la página web de la Universidad, tanto en sus contenidos textuales como audiovisuales. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.6: Velar por la no utilización de contenidos sexistas en la publicidad interna y externa que se distribuye en la Universidad, tanto en imágenes como en texto escrito. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.7: Revisar y modificar la documentación institucional para incorporar un lenguaje no sexista, 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.8: Incorporar en las jornadas de bienvenida de los diferentes títulos de grado y postgrado información sobre la Unidad de Igualdad, el plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes Delegación de Estudiantes	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 3.9: Incorporar en la memoria académica que la Secretaría General presenta en el acto de apertura información sobre el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UMH. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Anual

Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.

ACCIONES

- Acción 4.1: Analizar los porcentajes de participación en proyectos culturales de hombres y mujeres, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos

Órganos responsables

Unidad de Igualdad

Temporalización

Anual

Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 4.2: Promover el apoyo y la programación igualitaria de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 4.3: Velar por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales que así lo requieran, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 4.4: Promover y apoyar proyectos culturales que favorezcan una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 4.5: Analizar los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsar medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.1: Incorporar en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres en la materia: <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> en los estudios de grado. 	
Órganos responsables	Temporalización

Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.2: Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, incentivando su ejecución. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.3: Promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, proponiendo su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.4: Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.5: Promover la oferta de títulos propios específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.6: Ofertar actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 5.7: Promover la participación de la comunidad universitaria en las actividades recogidas en la acción anterior. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	Anual

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.1: Organizar talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.2: Establecer un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.3: Aumentar la difusión de las investigaciones, tesis doctorales y, en general, estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género. 	

Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.4: Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.5: Analizar las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.6: Valorar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora, tanto para mujeres como para hombres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.7: Crear y actualizar bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.8: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar acciones positivas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.9: Promover la realización de estancias de investigación, tanto nacional como internacional, por parte de las mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.10: Promover la elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.11: Incluir en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.12: Fomentar políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyar la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente

Vicerrectorado de Investigación e Innovación	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 6.13: Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación	Anual

EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de trato en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UMH, así como en las condiciones laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 7.1: Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 7.2: Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.1: Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.2: Promover que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación. 	

Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.3: Facilitar la movilidad del PDI y del PAS con responsabilidades familiares. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.4 Establecer convenios de ventajas comerciales con guarderías y centros para la atención de personas familiares dependientes. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.5: Promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH con familiares dependientes, según criterios establecidos, atendiendo en especial a familias monoparentales, víctimas de violencia de género y personas con diversidad funcional. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.6: Permitir la realización de pausas para posibilitar la lactancia materna de los niños y niñas y el descanso de mujeres embarazadas dentro de la jornada laboral. Habilitar una sala para lactancia y descanso de embarazadas, debidamente equipada, al menos una en cada campus. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.7: Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.8: Considerar las necesidades de conciliación en la asignación de horarios de docencia del PDI. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.9: Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 8.10: Promover la elaboración de estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH. 	
Órganos responsables	Temporalización

Unidad de Igualdad	Permanente
--------------------	------------

EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES

OBJETIVO GENERAL

Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.1. Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	En el momento de su constitución
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.2. Asegurar que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	En el momento de la presentación de candidaturas
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.3. Velar por el equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.4. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMH: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.5: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de estudiantes. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.6. Promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente

<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.7: Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.8: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 9.9: Garantizar que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia, salvo cambios en los equipos de gobiernos como consecuencia de procesos electorales. En estos supuestos, se designará una persona que la sustituya interinamente mientras dura la situación de baja. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Secretaría General	Permanente

EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO GENERAL

Prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.	
ACCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.1: Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.2: Divulgar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.3: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Infraestructuras	Permanente

<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.4: Garantizar la rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.5: Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidos tanto al PDI como al PAS y al Alumnado. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad	Permanente
<ul style="list-style-type: none"> Acción 10.6: Programar acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidas tanto al PDI como al PAS y al Alumnado. 	
Órganos responsables	Temporalización
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación de la implantación y seguimiento de las acciones propuestas en este plan se llevará a cabo por una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión de Igualdad de la UMH, una persona representante de cada una de las secciones sindicales con representación en la UMH y una persona experta en materia de igualdad. La citada Comisión realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo. Dichos informes se presentarán al Rector y se dará de ellos la oportuna publicidad.

La UMH habilitará anualmente una partida presupuestaria, en atención a las necesidades solicitadas por la Unidad de Igualdad, con la finalidad de dotar los recursos suficientes necesarios para desarrollar las acciones relativas a la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH, en el marco de las disponibilidades presupuestarias que resulten aprobadas.

Asimismo, la UMH se compromete a dotar a la Unidad de Igualdad de una estructura capaz de asumir los retos que plantea este plan.

APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno y su publicación en el Boletín Oficial de la UMH y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.