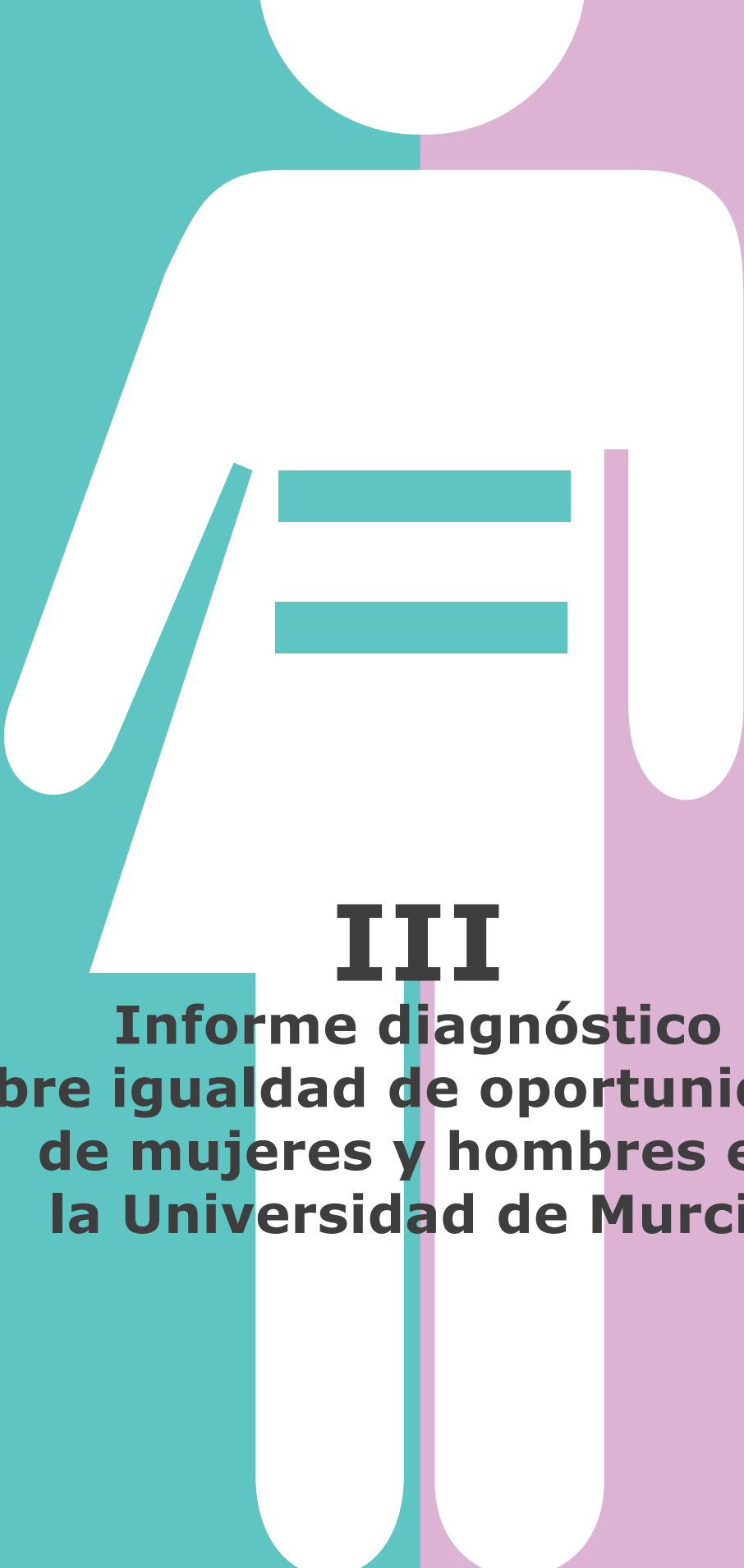




III

Informe diagnóstico sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Murcia



*Unidad para la Igualdad
entre mujeres y hombres*

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



ÍNDICE

1. METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN.....	1
2. CONDICIONES GENERALES.....	2
2.1. Contexto general.....	2
2.2. Datos profesionales de la plantilla desagregados por sexo.....	3
2.2.1. Personal Docente e Investigador.....	3
2.2.2. Personal de Administración y Servicios.....	10
2.3. Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores.....	17
2.4. Comunicación no sexista y compromiso con la igualdad.....	19
3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	25
3.1. Ingresos y ceses.....	25
3.2. Criterios de selección.....	25
3.3. Canales de información y comunicación.....	26
3.4. Perfiles profesionales, selección y promoción profesional.....	28
3.4.1. Personal Docente e Investigador.....	28
3.4.2. Personal de Administración y Servicios.....	29
3.5. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.....	29
3.6. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección.....	31
3.7. Formación en igualdad.....	32
3.8. Promoción.....	32
4. RETRIBUCIONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
4.1. Retribuciones.....	36
4.2. Clasificación profesional. Estudios salariales.....	37
4.2.1. Personal Docente e Investigador.....	37
4.2.2. Personal de Administración y Servicios.....	37

5. CONDICIONES DE TRABAJO.....	72
5.1. Jornada de trabajo.....	72
5.2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.....	72
5.3. Sistema de remuneración y cuantía salarial.....	74
5.4. Sistema de trabajo y rendimiento.....	75
5.5. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.....	76
5.6. Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.....	77
5.7. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.....	78
5.8. Permisos y excedencias del último año.....	80
5.8.1. Personal Docente e Investigador.....	80
5.8.2. Personal de Administración y Servicios.....	81
 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA	
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	84
6.1. Canales de información y comunicación.....	84
6.2. Medidas implantadas por la empresa.....	85
6.3. Permisos y excedencias del último año.....	87
6.3.1. Personal Docente e Investigador.....	87
6.3.2. Personal de Administración y Servicios.....	88
 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	89
Personal Docente e Investigador.....	89
Personal de Administración y Servicios.....	97
 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	104
 9. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE GENERO.....	108
9.1. Estudio GEBAS.....	108
9.2. Encuesta del Personal de Administración y Servicios.....	109
9.3. Encuesta de riesgos psicosociales.....	112
 10. ANEXOS.....	117
10.1. Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de	

Murcia

- 10.2. Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia (GEBAS)
- 10.3. Encuesta sobre la percepción de la igualdad de género en el ámbito del personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia
- 10.4. Encuesta sobre evaluación de riesgos psicosociales de la Universidad de Murcia
- 10.5. Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

1.METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL ESTUDIO

Para la elaboración de este estudio, el 14 de enero de 2021 se constituyó una comisión negociadora conformada por:

En representación de la Universidad de Murcia:

- Francisco Antonio González Díaz. Secretario General.
- José Antonio López Pina. Vicerrector de Profesorado.
- María Senena Corbalán García. Vicerrectora de Investigación e Internacionalización.
- José Antonio Cascales Saseta. Gerente
- Patrocinio Albaladejo García. Vicegerenta.
- Carmen Sánchez Trigueros.
- M^a Dolores Almagro Sánchez. Jefa de Área de RRHH y Servicios Generales.
- Alejandra Selma Penalva. Coordinadora del Master de género e Igualdad.

En representación de las organizaciones sindicales:

- CCOO: Ester Torres Jiménez y María Piedad Fernández Toledo.
- CSIF: María Nila Vázquez González y Ana María Gutiérrez Montes.
- SIME: M^a del Mar Torralva Forero y Alfonso Ros Campos. Carmen Baeza García (Asesora)
- UGT: Ana Belén Barqueros Jiménez y Gema Chicano Saura

En labores de asesoramiento asisten Joaquín Ataz Ruiz (Jefe de Área de Régimen Jurídico Administrativo), Candela Montoya Hernández y Concha Pando Navarro (Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Los datos utilizados corresponden al año 2020, en general; de manera concreta, los del personal son de diciembre de ese año, y los de los órganos de representación también, con la excepción del Consejo de Gobierno, cuyos datos corresponden al segundo semestre del año 2020, y del Claustro, cuya información se ha extraído a fecha de 15 de diciembre de 2020.

Toda la información que se va a manejar ha sido facilitada por la Secretaría General, el Consejo Social, el Área de RRHH y Servicios Generales, el Área de Contratación y Patrimonio, el Área Investigación, la Inspección de Servicios, la Oficina del Dato Único, el Centro de Formación y Desarrollo Profesional, el Servicio de Prevención de

Riesgos Laborales, la Junta del PAS y la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

También hay que citar la información extraída de los trabajos realizados por la profesora Ana M^a Gutiérrez Montes, como coordinadora del Estudio GEBAS, y del profesor Pedro Jesús Hernández, como autor del estudio diagnóstico de la situación de igualdad hasta 2018, así como del estudio sobre la brecha salarial de género existente en la plantilla de PDI en la actualidad.

Además, se ha obtenido información de la encuesta dirigida al PAS para conocer su percepción sobre la igualdad en la Universidad de Murcia, así como de la encuesta sobre riesgos psicosociales elaborada por el Comité de Seguridad y Salud.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1. Contexto general

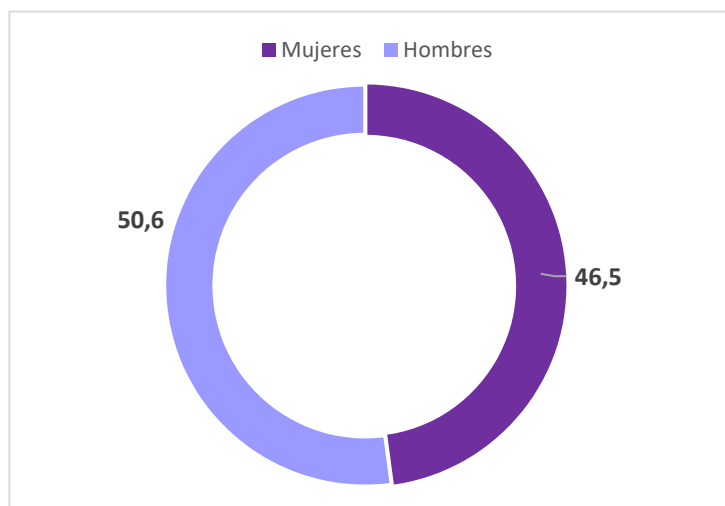
La Universidad de Murcia es un centro público de educación superior. Creado en 1915 ha crecido y se ha desarrollado a lo largo de los años en volumen, centros y especialidades. En la actualidad, sus centros están ubicados en la ciudad de Murcia, donde se encuentran los campus de La Merced, Espinardo y El Palmar, y en las ciudades de San Javier, Lorca y Cartagena; en esos campus universitarios se encuentran los 20 centros propios y los adscritos con que cuenta esta universidad. En el curso académico 2020/2021, nuestras cifras son 2.652 personas en la plantilla de Personal Docente e Investigador (PDI), 1.167 mujeres y 1.485 hombres; 1.311 en la del Personal de Administración y Servicios (PAS), 778 mujeres y 533 hombres; además tenemos 32.495 estudiantes, 20.074 mujeres y 12.421 hombres.

2.2. Datos profesionales de la plantilla desagregados por sexo

2.2.1. Personal Docente e Investigador

Por sexo

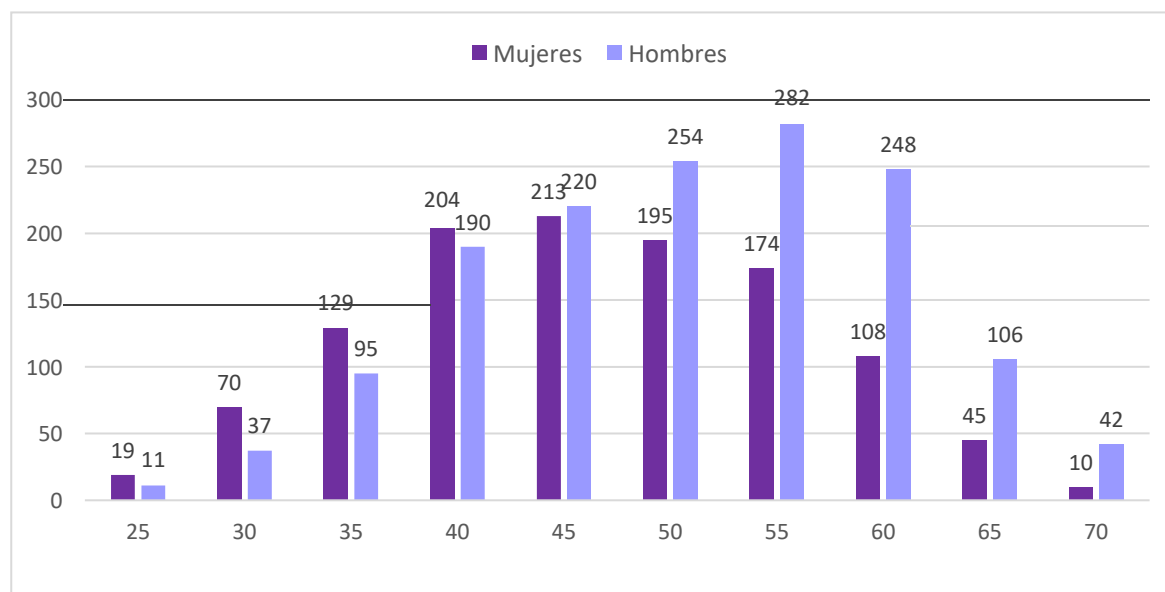
Gráfico 1. Distribución general de mujeres y hombres por sexo.



Existe una mayor proporción de hombres que de mujeres en la plantilla del PDI (50,6% de mujeres frente a 46,5% de hombres).

Por edad

Gráfico 2. Distribución de mujeres y hombres por edad.

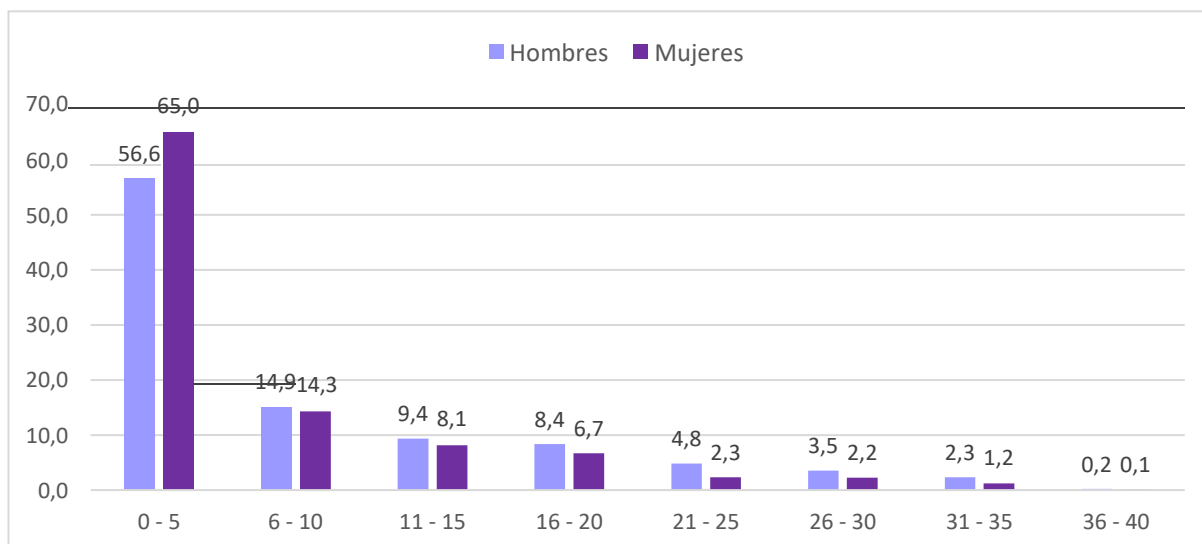


La plantilla masculina está ligeramente más envejecida que la plantilla femenina (50,6 y 49,4 años de media). La mayor proporción de hombres se encuentra en torno a los

55 años mientras que en el caso de las mujeres, la mayor proporción está en torno a 45 años.

Por antigüedad

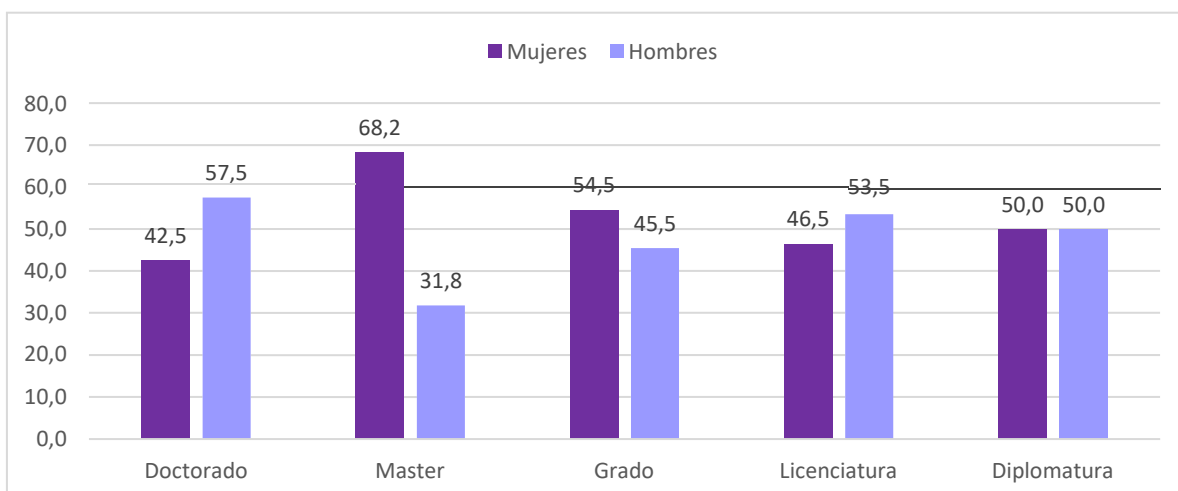
Gráfico 3. Distribución de mujeres y hombres por rangos de antigüedad. Porcentajes.



El porcentaje de personal docente e investigador masculino supera al femenino en todos los intervalos de edad, excepto en el de 0-5 años, donde predominan las mujeres (56,6% y 65% respectivamente).

Por nivel de formación

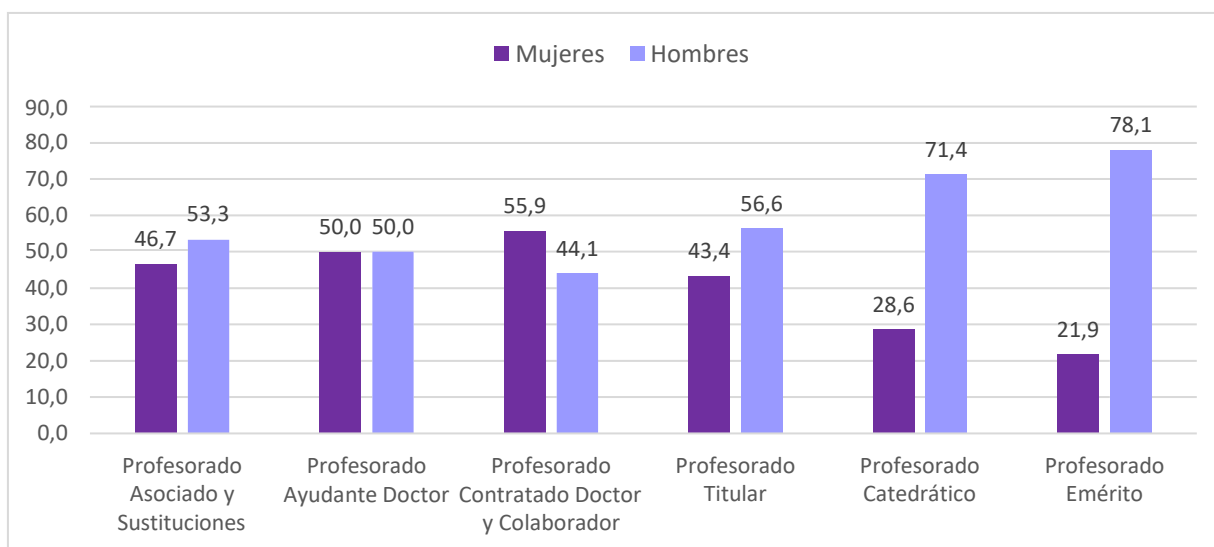
Gráfico 4. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación.



Tanto en el doctorado como en antiguas titulaciones predominan los hombres, siendo las mujeres mayoría en las titulaciones de grado y de master, donde suponen más del doble que los hombres (68,2% y 31,8% respectivamente).

Por categorías

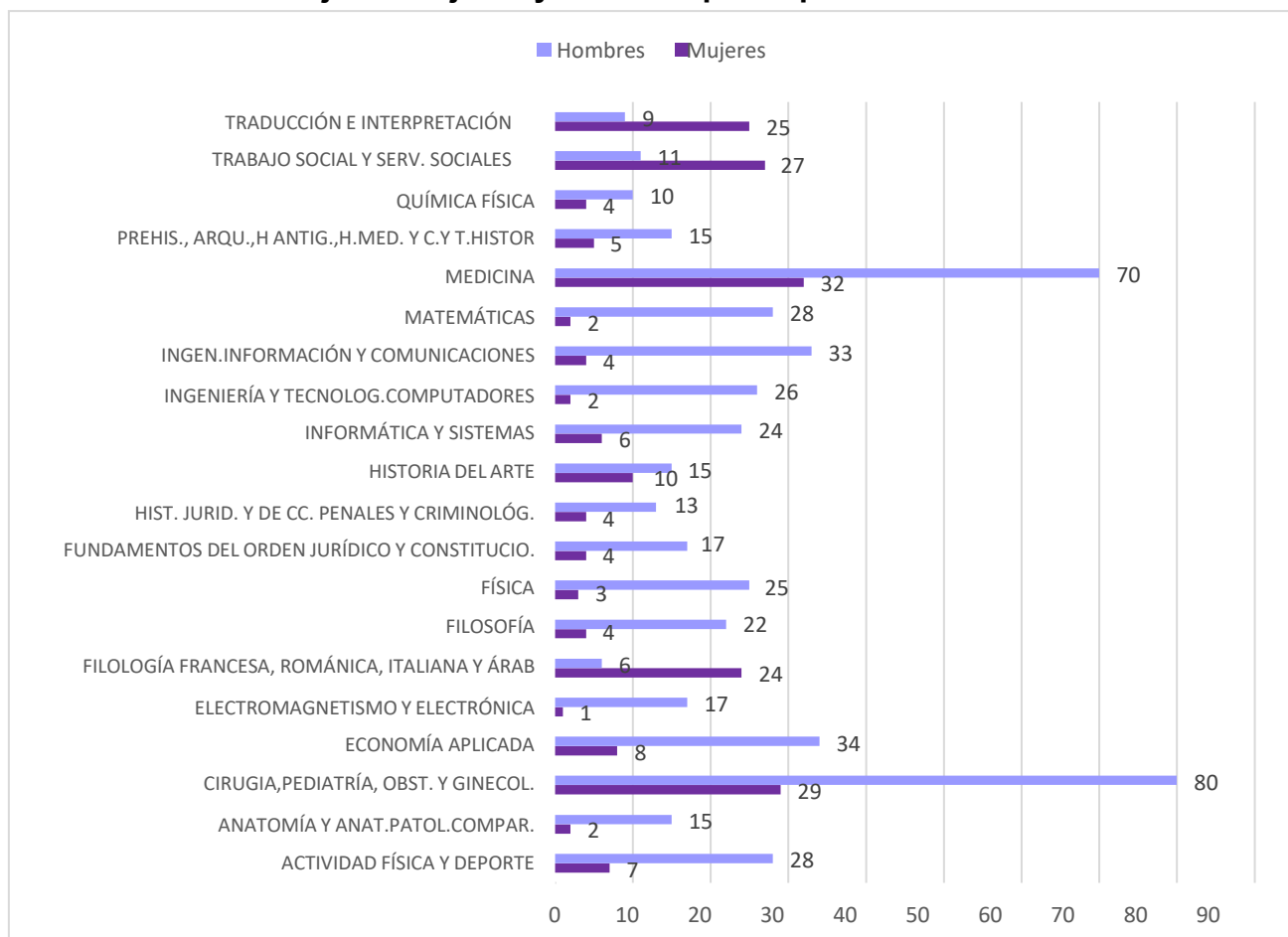
Gráfico 5. Porcentaje de mujeres y hombres por categoría profesional.



El porcentaje de profesorado femenino es mayoría en la figura de Contratado Doctor (55,9%), existiendo presencia equilibrada en la de profesorado Ayudante Doctor (50% en cada sexo). El porcentaje de profesorado masculino es superior al de mujeres en el resto de figuras, dándose una gran diferencia porcentual en el caso del profesorado Catedrático (71,4% y 28,6% respectivamente) y el profesorado Emérito (78,1% y 21,9% respectivamente).

Por Departamentos

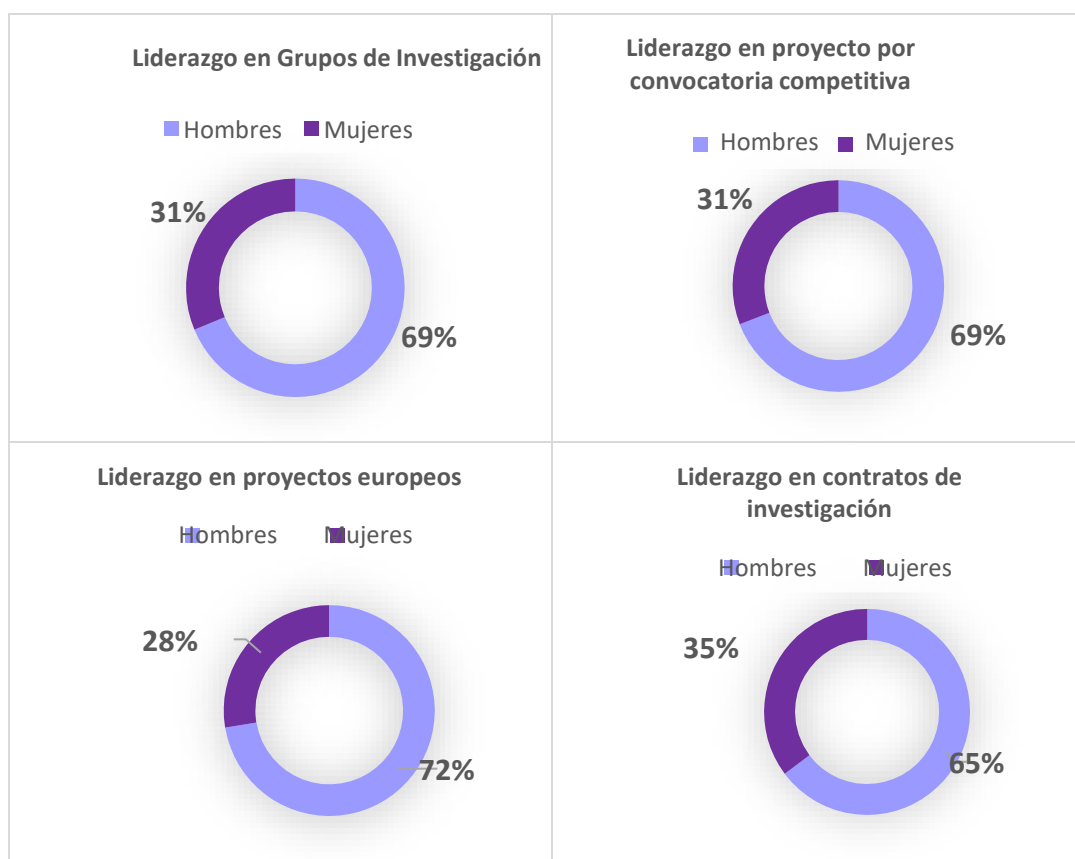
Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres por departamento.



Existen Áreas en las que la infrarrepresentación de la mujer es muy marcada, como son Matemáticas (6%), Ingenierías Tecnología y de Información (7% y 11%), Física (11%), Electromagnetismo (5%), mientras que, para el caso del sexo masculino, esta infrarrepresentación tan acusada solo sucede en Filología Francesa (20%).

Por nivel de responsabilidad en investigación

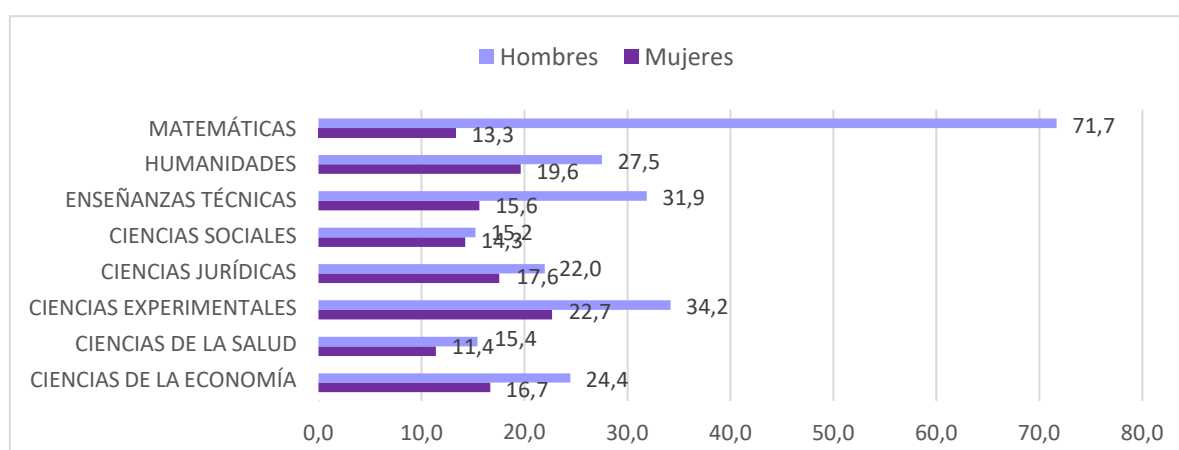
Gráfico 7. Porcentaje de liderazgo investigador de mujeres y hombres en distintos ámbitos.



El liderazgo femenino tanto en grupos de investigación (GI), como en proyectos por convocatoria competitiva, contratos de investigación y proyectos europeos ronda el 30% quedando muy por debajo del masculino que está en torno al 70%.

Productividad investigadora

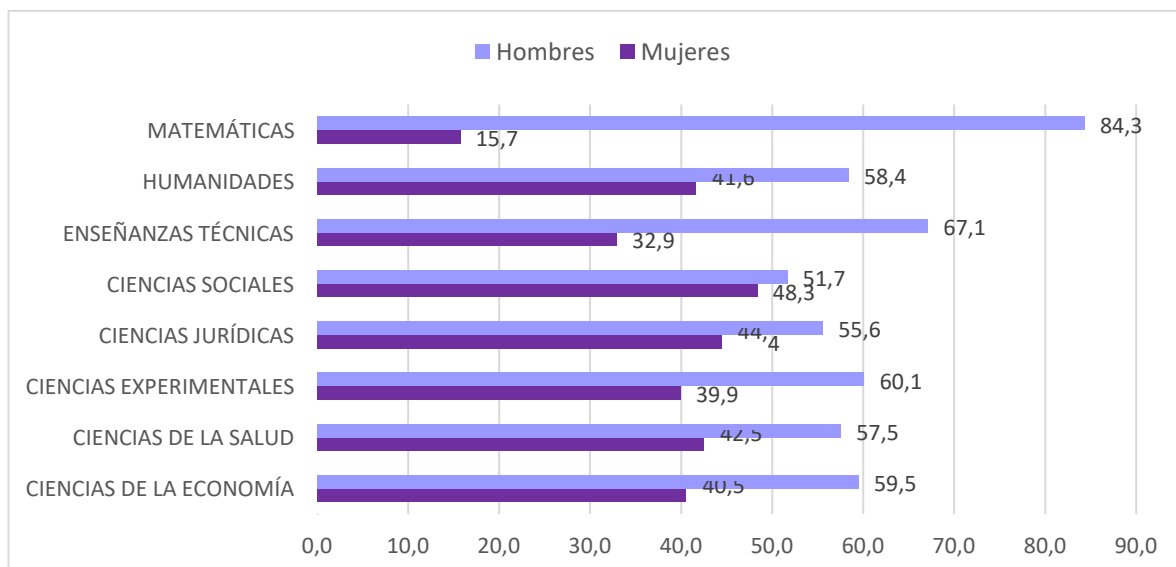
Gráfico 8. Porcentaje de hombres y mujeres con al menos un sexenio por área.



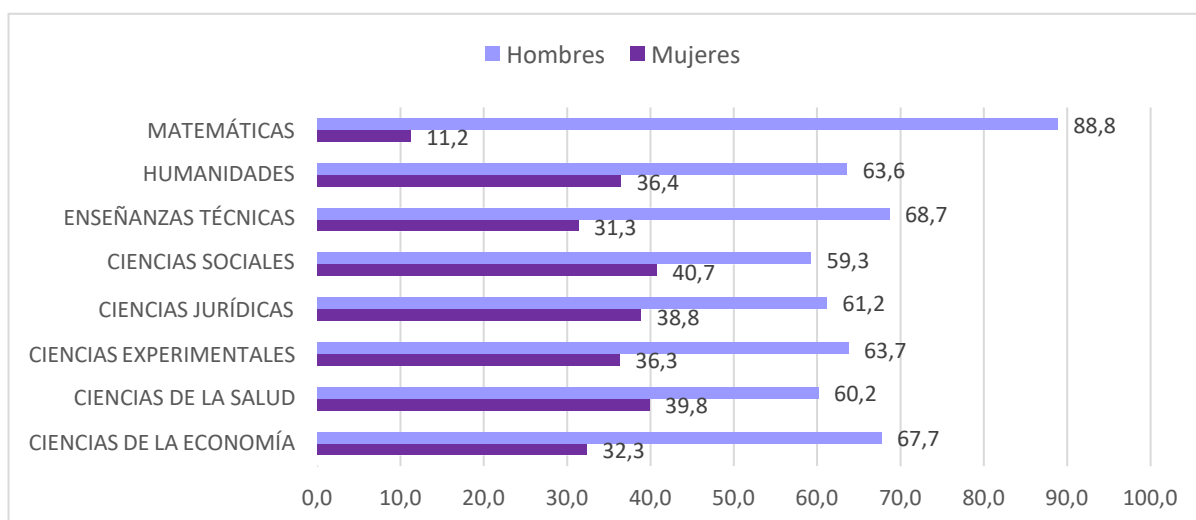
En todas las áreas de conocimiento el porcentaje de personal docente investigador masculino con al menos un sexenio es superior al porcentaje femenino, siendo el doble en Enseñanzas técnicas (31,9% y 15.6% respectivamente). Es en Matemáticas donde la diferencia es aún mayor ya que el porcentaje se sitúa en un 71,7% para los

hombres y un 13,3% para las mujeres.

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con sexenios por área.

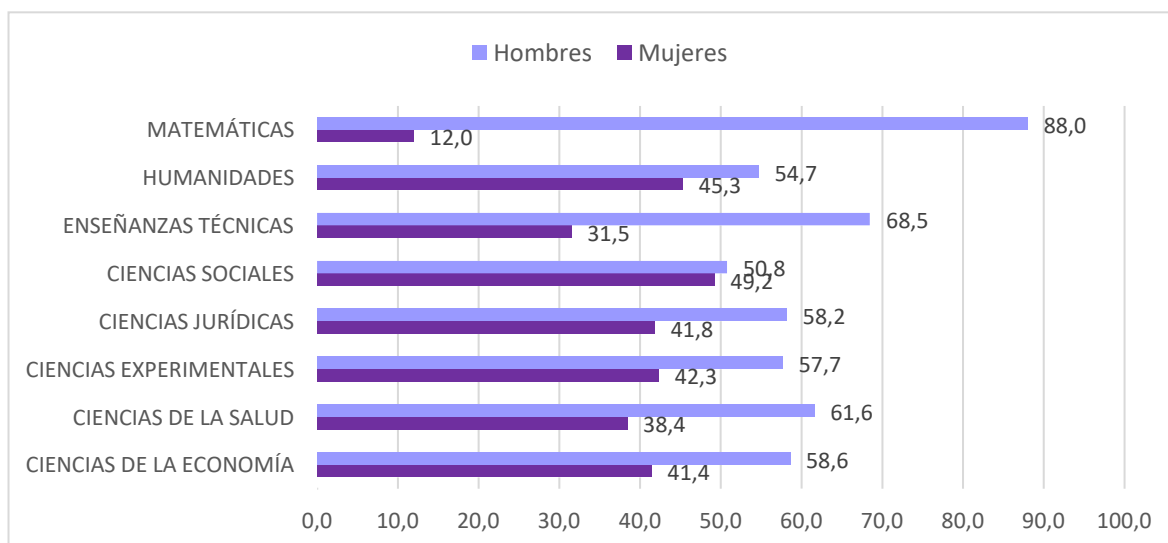


El porcentaje de hombres que tiene sexenios es superior al de mujeres en todas las áreas, llegando a ser algo más del doble en Enseñanzas Técnicas (67,1% y 32,9% respectivamente). En Matemáticas el porcentaje masculino es un 84,3% y el femenino un 15,7%, lo que supone que los hombres con sexenios en esta área son las tres cuartas partes. Gráfico 10. Porcentaje de sexenios por sexo y área con respecto al total de sexenios de cada área.



En todas las áreas el porcentaje de sexenios ostentado por los hombres es superior al de las mujeres, siendo más del doble en Ciencias de la Economía (67,7% y 32,3% respectivamente), en Enseñanzas Técnicas (68,7% y 31,3% respectivamente) y en Matemáticas (88,8% y 11,2% respectivamente).

Gráfico 11. Porcentaje de mujeres y hombres con posibilidad de sexenio por área.



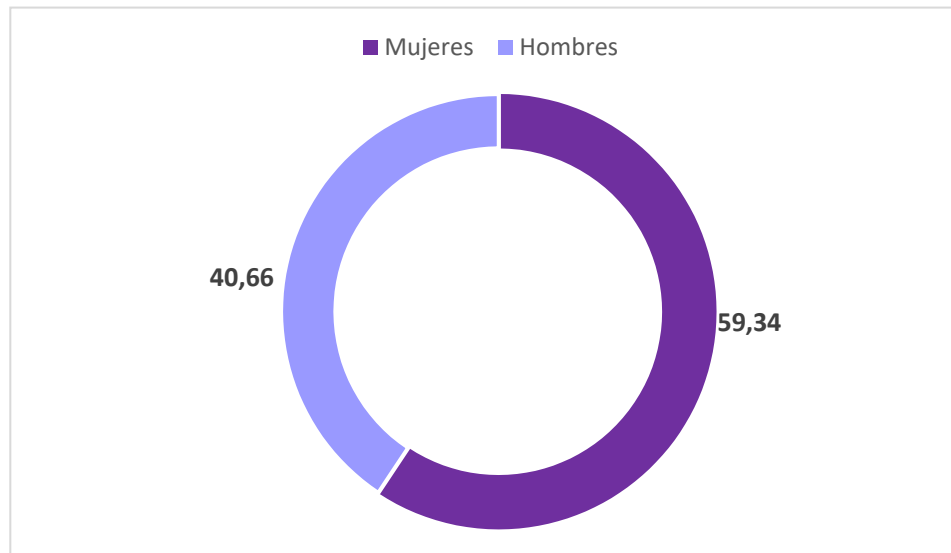
Las posibilidades de obtener sexenios son superiores para los hombres, sobre todo en las áreas de Enseñanzas Técnicas (68,5% y 31,5% respectivamente) y en Matemáticas, donde ellos cuentan con un 88% de posibilidades frente al 12% de ellas.

Como conclusión, se observa que, en el ámbito de la productividad investigadora, los hombres tienen más sexenios que las mujeres en todas las áreas de conocimiento. Si partiéramos del hecho de que en todas las Áreas hay más hombres que mujeres con posibilidad de obtener sexenios, este resultado podría ser lógico, sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres con sexenios es mucho mayor que la diferencia que se puede encontrar entre el número de mujeres y hombres con posibilidad de obtenerlos en cada una de las áreas. Ni donde hay más mujeres (Ciencias Sociales y Humanidades) las mujeres promocionan en igualdad, dándose el caso del Área de Humanidades, donde la diferencia entre hombres y mujeres con posibilidad de obtener sexenios es menor, pero la distancia en este sentido es mucho más drástica, de manera que no guardan correlación unos datos con otros.

2.2.2. Personal de Administración y Servicios

Por sexo

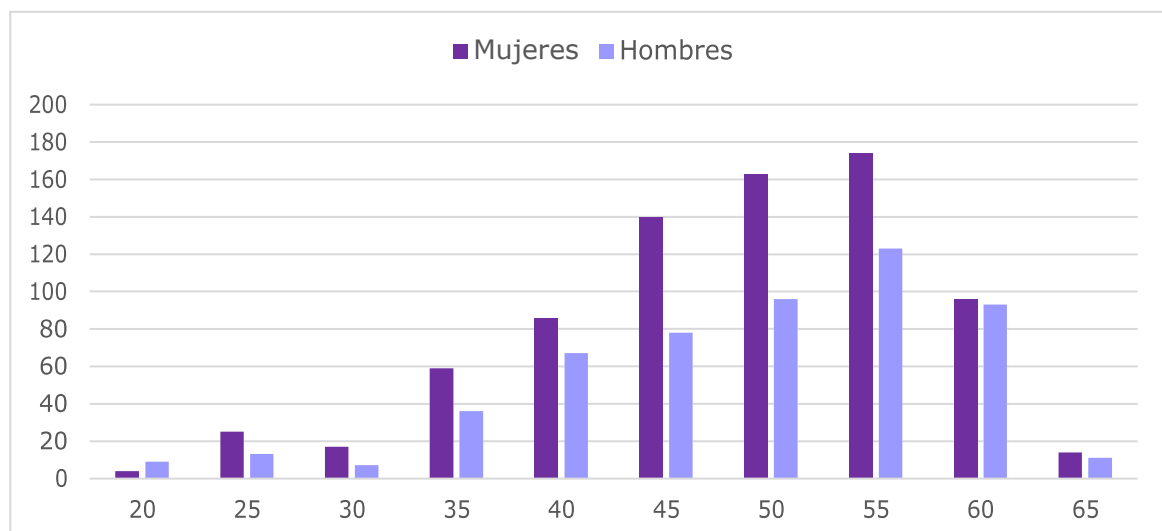
Gráfico 12. Distribución general de mujeres y hombres por sexo.



Existe una mayor proporción de mujeres que de hombres en la plantilla del PAS.

Por edad

Gráfico 13. Distribución de mujeres y hombres en función de rangos de edad.

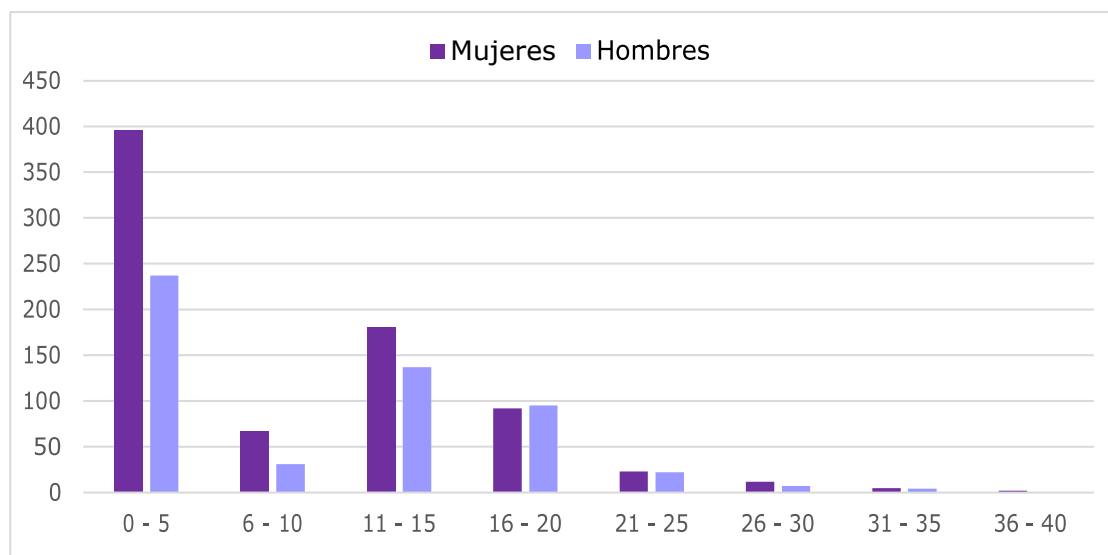


La plantilla masculina y femenina del PAS de la UMU presenta una edad media muy similar (48,8 y 48,0 años de media, respectivamente).

La mayor proporción de hombres y mujeres se encuentra en torno a los 55 años, produciéndose la mayor diferencia entre 45 y 50-55 años.

Por antigüedad

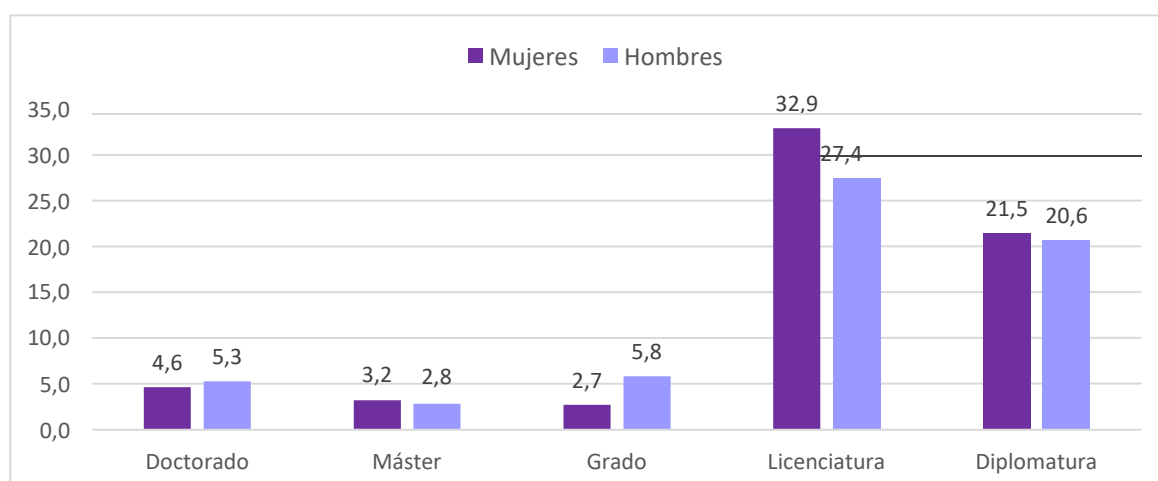
Gráfico 14. Distribución de mujeres y hombres en función de rangos de antigüedad.



Las mujeres superan a los hombres en casi todos los rangos de antigüedad, siendo mayor la proporción de mujeres en los primeros intervalos (0-5, 6-10 y 11-15 años).

Por nivel de formación

Gráfico 15. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación.

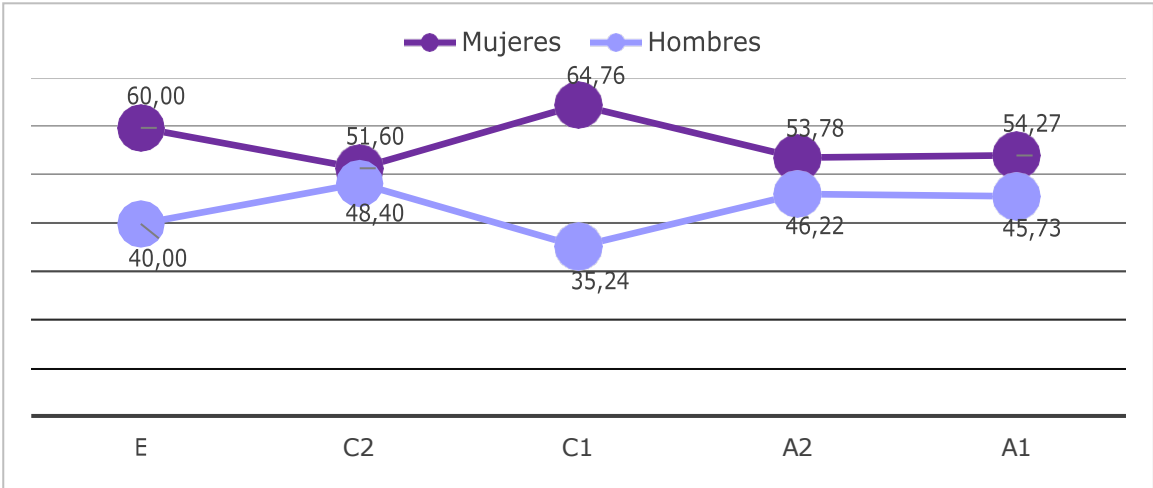


No existen grandes diferencias en cuanto al porcentaje de la plantilla con nivel de formación de master o doctorado, si bien el porcentaje de PAS con licenciatura es mayor entre la plantilla femenina mientras que el porcentaje con grado es mayor en

el caso de la masculina.

Por grupo profesional

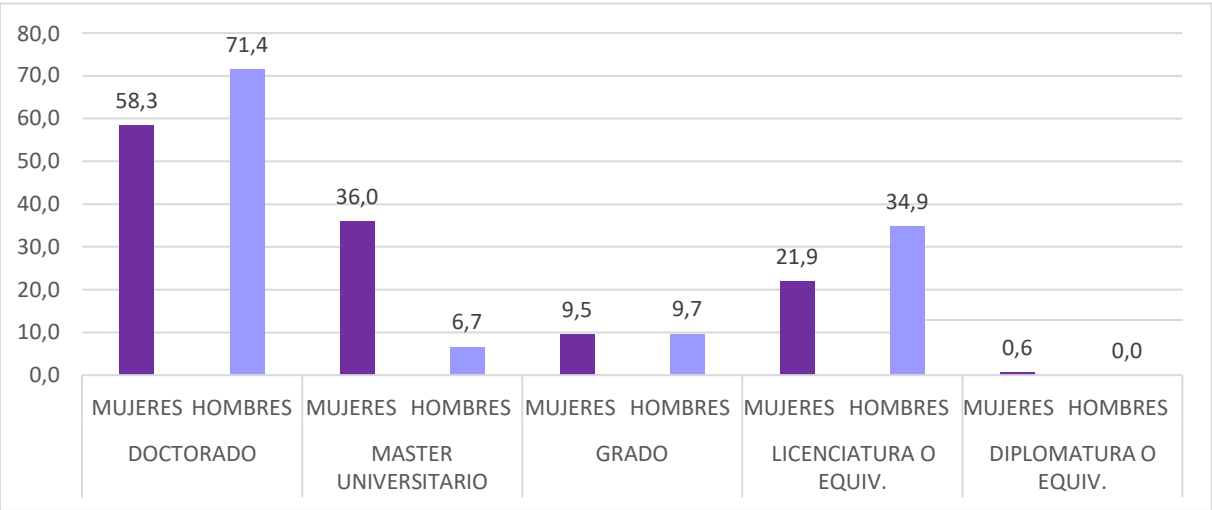
Gráfico 16. Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos grupos de la plantilla.



En el grupo C1, el porcentaje de mujeres casi dobla el número de hombres (64,76% y 35,24% respectivamente). El resto de grupos no marca una diferencia tan significativa, aunque en todos, el número de mujeres es superior al de hombres. No existe el denominado efecto tijera en la plantilla del PAS, aunque se ve claramente si se relaciona con las jefaturas.

Relación grupo profesional y nivel de formación

Gráfico 17. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación en el



Grupo A1.

Gráfico 18. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación en el Grupo A2.

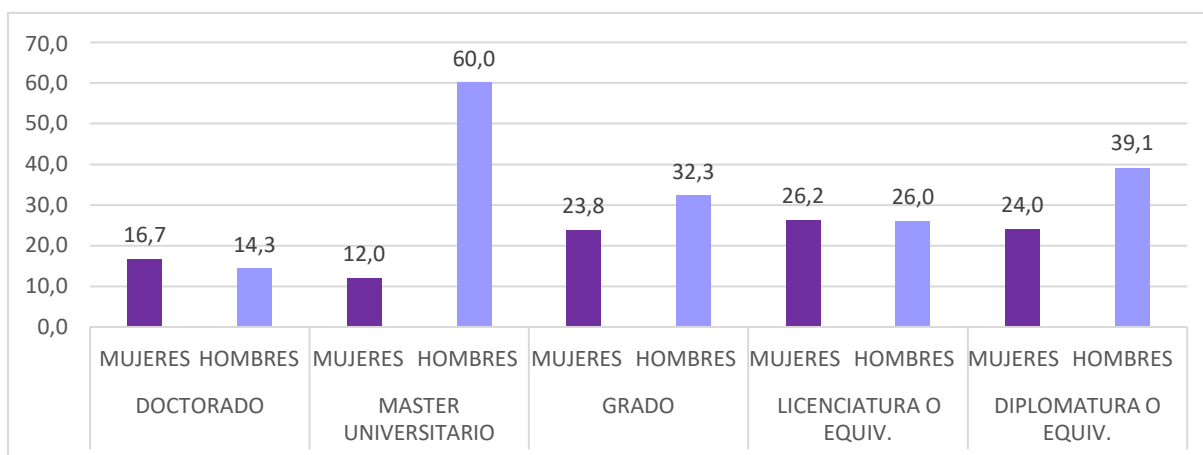


Gráfico 19. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación en el Grupo C1.

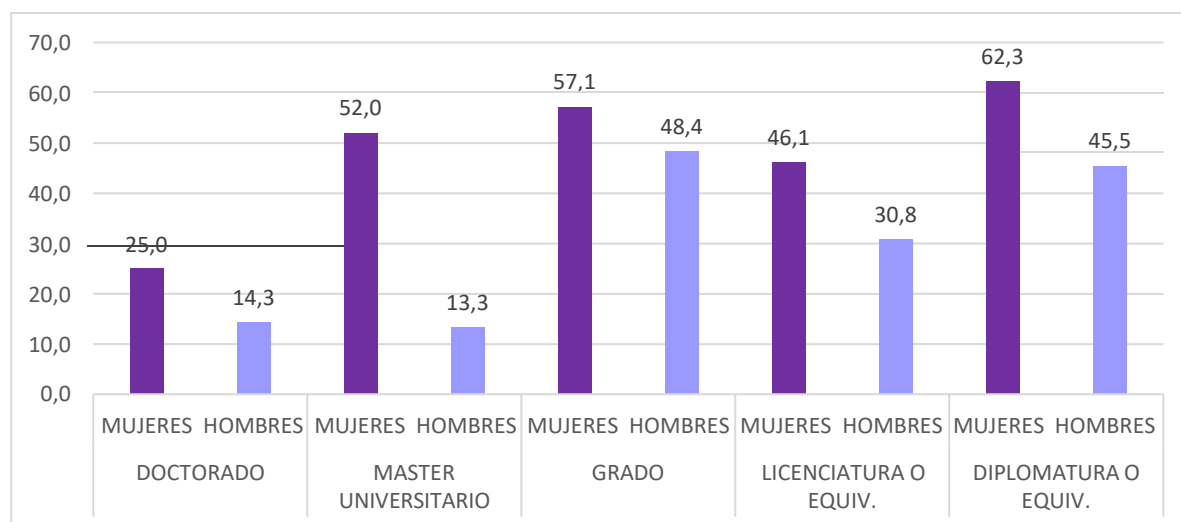
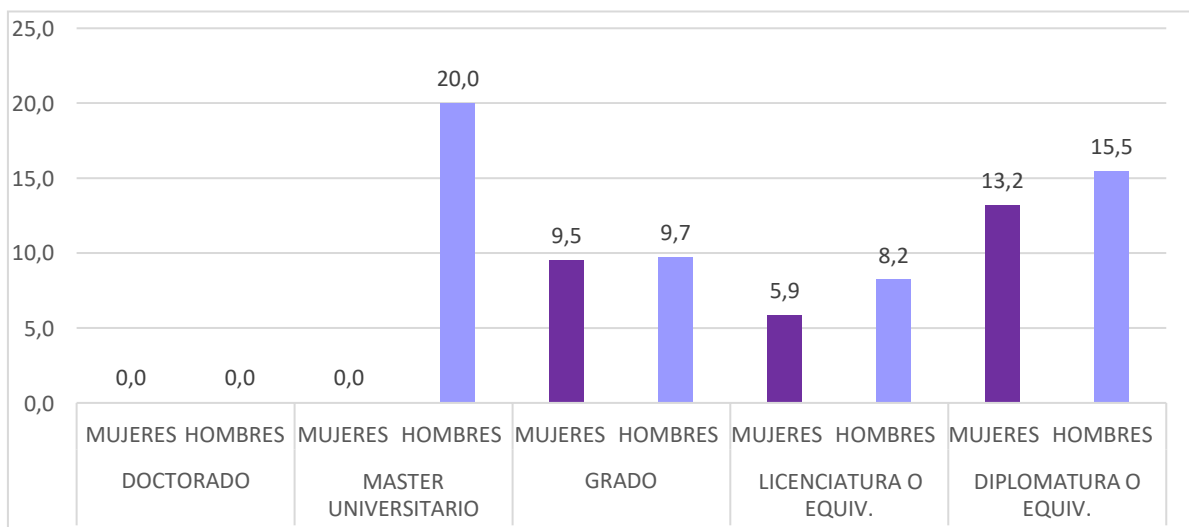
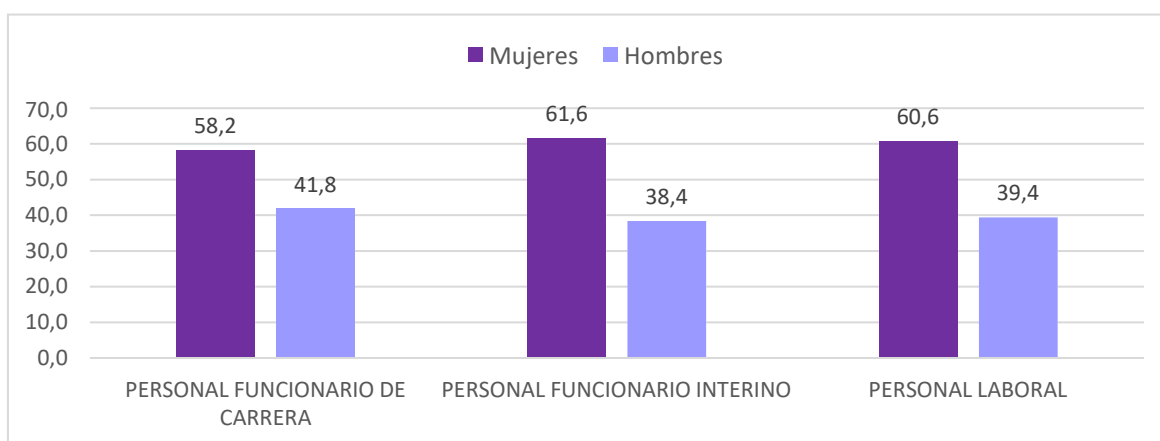


Gráfico 20. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación en el Grupo C2.



Por régimen jurídico

Gráfico 21. Porcentaje de mujeres y hombres por régimen jurídico.



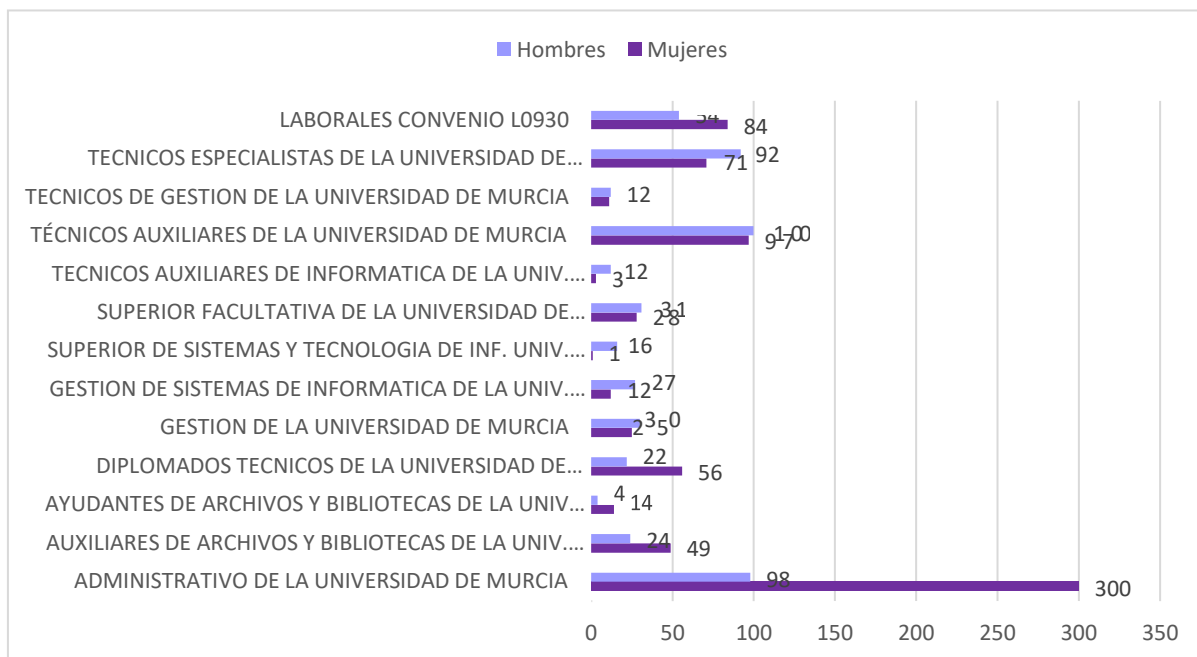
Las mujeres son mayoría entre el personal funcionario de carrera y también lo son entre el personal funcionario interino y laboral (58,2%, 61,6% y 38,4% respectivamente).

Por cuerpo.

Cuadro 1. Mujeres y hombres por cuerpo.

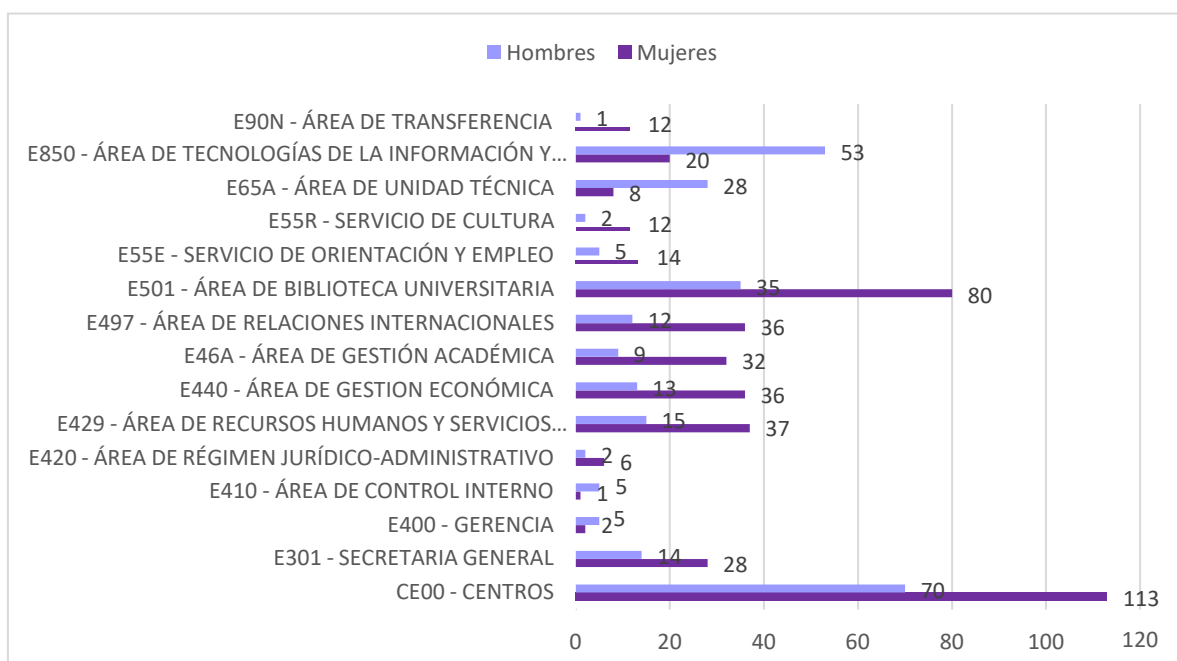
Cuerpo	Mujeres	Hombres	Total
ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	300	98	398
ADMINISTRATIVO LABORAL	2	1	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	4	2	6
AUXILIARES DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS DE LA UNIV. DE MURCIA	49	24	73
AYUDANTES DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS DE LA UNIV DE MURCIA	14	4	18
C.S..F.- ESC. TECNICA SUPERIOR: ARQUITECTURA	0	1	1
CUERPO GRAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMON CIVIL DEL ESTADO	3	0	3
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES (CARM)	1	2	3
DIPLOMADOS TECNICOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	56	22	78
E.AYUDANTES ARCH. Y BIBL.U.COMPL.	1	0	1
ESCALA ADMINISTRATIVA DE O.A.	2	0	2
ESCALA ADMINISTRATIVA UPCT	2	0	2
ESCALA SUBALTERNA DE O.A.	0	1	1
ESCALA SUPERIOR FACULTATIVA (CARM)	0	1	1
FACULTATIVOS DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS UNIV DE MURCIA	7	1	8
GESTION DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	25	30	55
GESTION DE SISTEMAS DE INFORMATICA DE LA UNIV. DE MURCIA	12	27	39
GESTIÓN LABORAL	2	0	2
PROFESOR DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	0	1	1
SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGIA DE INF. UNIV. DE MURCIA	1	16	17
SUPERIOR FACULTATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	28	31	59
TECNICA DE SUBALTERNOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	3	0	3
TECNICOS AUXILIARES DE INFORMATICA DE LA UNIV. DE MURCIA	3	12	15
TÉCNICOS AUXILIARES DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	97	100	197
TECNICOS DE GESTION DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	11	12	23
TECNICOS ESPECIALISTAS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	71	92	163
LABORALES CONVENIO L0930	84	54	138

Gráfico 22. Distribución de mujeres y hombres por cuerpo.



Se observa un elevado porcentaje de mujeres en Cuerpos Administrativos (administrativo y auxiliar administrativo de la UMU) y en Cuerpos de Bibliotecas (facultativo, auxiliar y ayudante de archivos y bibliotecas de la UMU), al tiempo que es muy reducido en Cuerpos de índole técnica (gestión de sistemas de informática, superior de sistemas y tecnología de la información, técnicos auxiliares de informática de la UMU) como los de Informática.

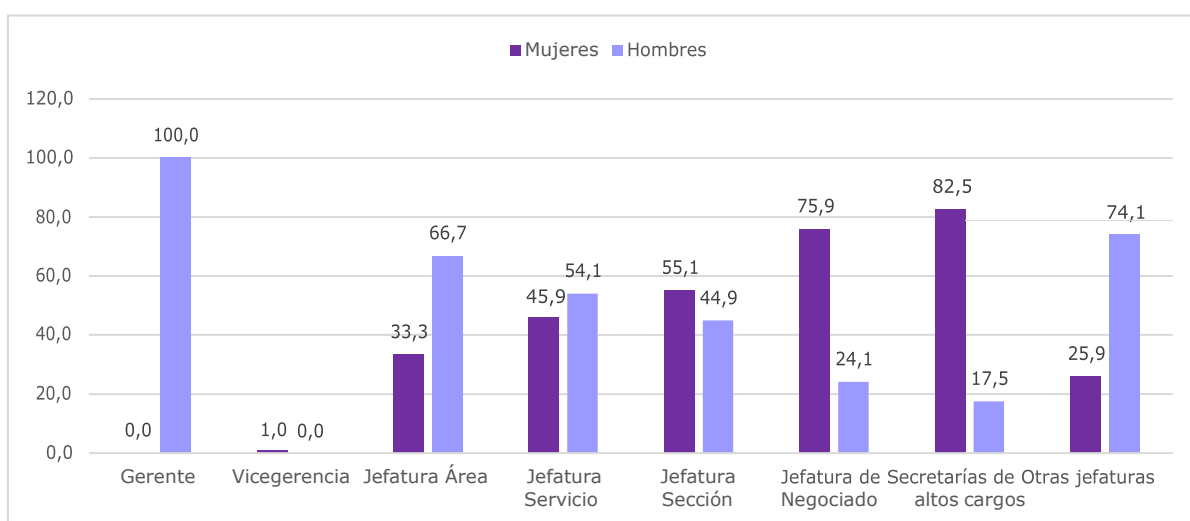
Gráfico 23. Distribución de mujeres y hombres por servicios.



Una vez más se refleja mayoría de mujeres en Áreas administrativas y Bibliotecas, mientras que los hombres alcanzan cifras muy superiores a las mujeres en Servicios de índole Tecnológica.

Por puestos de responsabilidad

Gráfico 24. Porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla en puestos de responsabilidad.



En los puestos de primer nivel (jefatura de área y servicio), cuya provisión se realiza mediante sistema de libre designación, la proporción de hombres es mayor, especialmente en las jefaturas de área. Mención especial merece el cargo unipersonal de Gerencia que siempre ha sido ocupado por un hombre. En cambio, en los puestos de segundo nivel (jefaturas de sección y negociado) se encuentra el mayor porcentaje de mujeres. Lo mismo sucede con las Secretarías de altos cargos, puestos provistos por el sistema de libre designación y que tradicionalmente son ocupadas en su mayoría por mujeres. Las jefaturas técnicas las ocupan los hombres mayoritariamente y son jefaturas de equipo en edificio, jefaturas de sección técnica, jefaturas de negociado técnico y jefaturas de equipo N13 control).

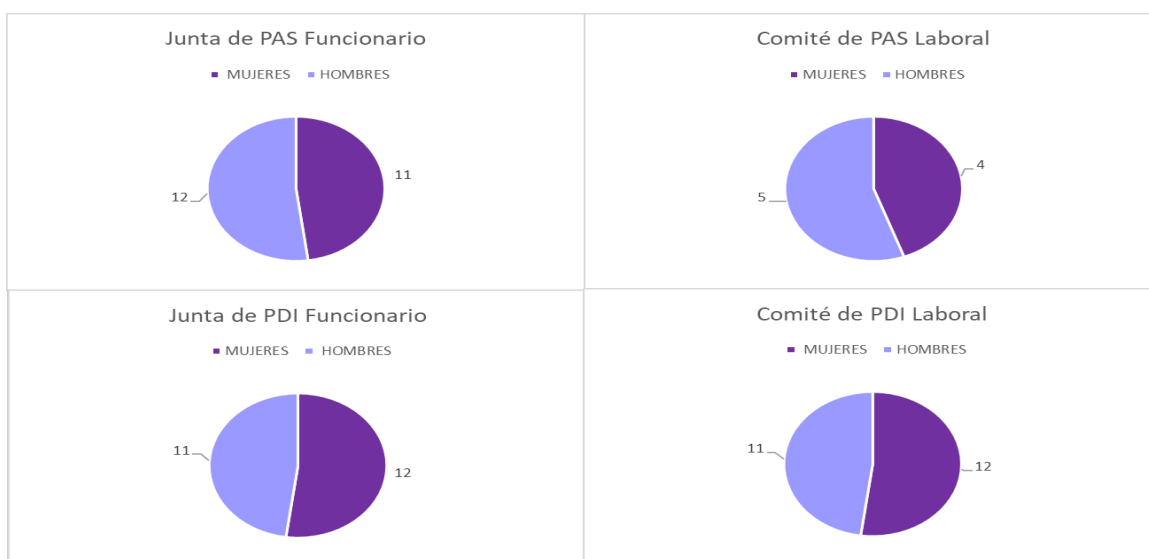
2.3. Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

Los órganos de representación de trabajadores y trabajadoras de la Universidad de

Murcia son cuatro: Junta de PAS Funcionario, Comité de empresa de PAS Laboral, Junta de PDI Funcionario y Comité de empresa de PDI Laboral.

En este apartado no podemos obviar que estos órganos de representación tienen su composición numérica regulada por una norma que obliga a que su número sea siempre impar, con el fin de evitar empates en las votaciones. Por tanto, en estos órganos siempre habrá más representación de un sexo que de otro, independientemente de su relación con la composición de la plantilla.

Gráfico 25. Distribución de la representación del PDI y del PAS por sexo en términos absolutos.



En relación con el PAS, la representación femenina y masculina en dichos órganos es muy similar, siendo un 48% la de ellas y un 52% la de ellos en Junta; en el Comité de Empresa las cifras son un 44% la representación femenina y un 56% la masculina. En relación con el PDI, dicha paridad también se obtiene en los dos órganos, siendo en la Junta 52% la representación femenina y 48% la masculina, dándose las mismas cifras en el Comité de Empresa de PDI. Se observa presencia equilibrada en los cuatro órganos de representación de PAS y PDI.

Gráfico 26. Relación de la composición de los órganos de representación del PAS con la de la plantilla. Porcentajes.

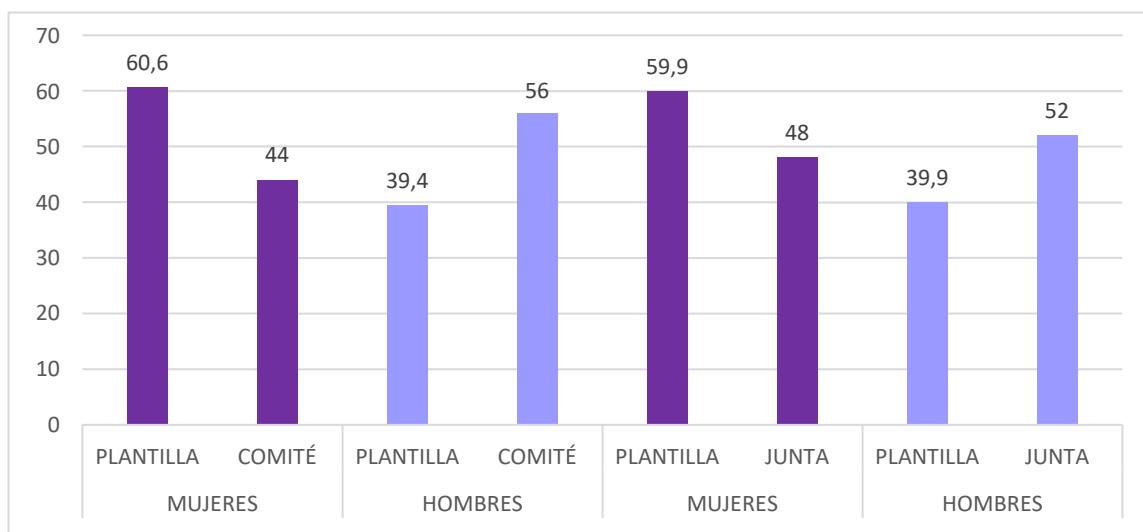
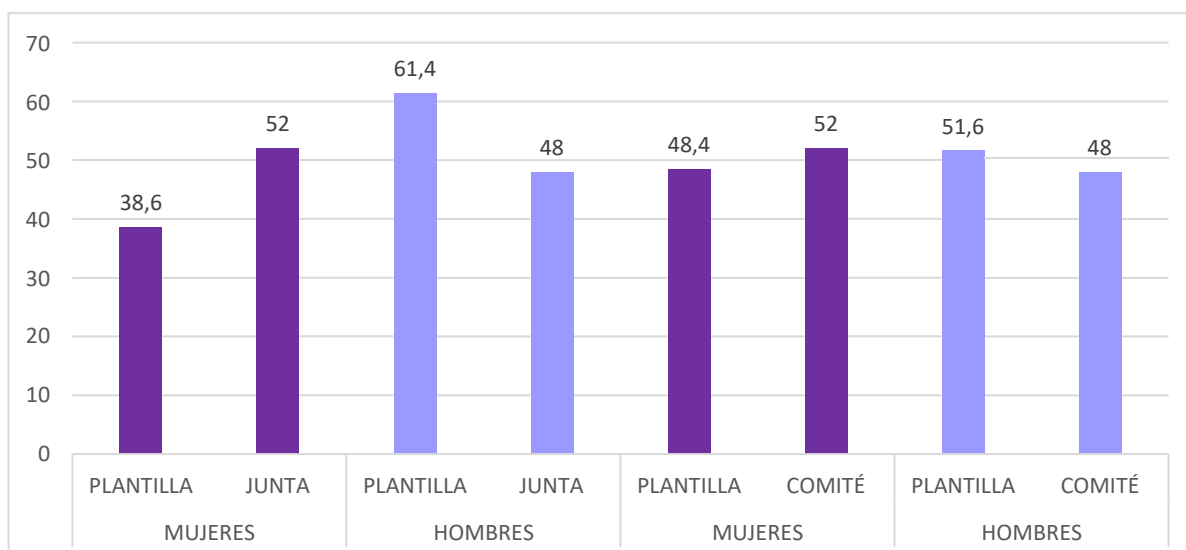


Gráfico 27. Relación de la composición de los órganos de representación del PDI con la de la plantilla. Porcentajes.



2.4. Comunicación no sexista y compromiso con la igualdad

La Universidad de Murcia procura elaborar sus productos informativos y sus actividades de comunicación respetando el **lenguaje inclusivo**.

Con ese fin la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres elaboró la Guía de uso no sexista del vocabulario español, que puede consultarse en <https://www.um.es/documents/2187255/2190475/guia-leng-no-sexista.pdf/d7257202-d588-4f11-8d1b-3ac13fd1f5be>

Se debe hacer una referencia expresa a que la publicación de la Guía tuvo bastante contestación desde el plano académico y también el mediático, contexto que no favoreció su difusión y utilización. Por tanto, podemos afirmar que su aplicación se empezó a cumplir desde arriba, con la revisión y modificación, ya en 2013, del lenguaje utilizado en la página web institucional de todo el equipo de dirección, continuando por las páginas de los centros (aunque ahora el sistema descentralizado de gestión de las páginas web no favorece ni propicia la citada supervisión inicial). Además, se ha realizado la revisión de lenguaje a demanda de reglamentos (sobre todo desde que, en 2015, el Consejo de Gobierno aprobó el Protocolo de procedimiento de aprobación de reglamentos del Consejo de Gobierno), memorias, convocatorias e, incluso, aplicaciones informáticas y sus manuales, como el Aula Virtual, o páginas web específicas de unidades.

En 2017, siguiendo nuestra Guía, Ática elabora su propia guía para aplicaciones y desarrollos.

Abundando en estas acciones, se han realizado varios cursos para el PDI y el PAS sobre lenguaje no sexista a lo largo de estos años, organizados por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional, a propuesta, en términos generales, de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

Cuadro 2. Formación en lenguaje no sexista para el PAS.

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	16	1	15
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	14	2	12
2018	USO DE LENGUAJE IGUALITARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (*)	1	0	1
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	55	18	37

2019	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ON LINE) (*)	1	0	1
	TOTAL	87	21	66

(*) Cursos de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública

Cuadro 3. Formación en lenguaje no sexista para el PDI.

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PDI	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	43	16	27
	TOTAL	63	24	39

De manera muy específica, se puede mencionar que la Unidad para la Igualdad ha coordinado el desarrollo de dos Grupos de Trabajo en Servicios con el tema *Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva* con el objeto de evaluar, diagnosticar y hacer propuestas de mejora a nuestros elementos informativos y comunicativos institucionales, en el curso 2018/19, y a las aplicaciones informáticas, webs, normativas e impresos destinados a estudiantes para sus trámites académicos, como una primera toma de contacto con la institución, en el curso 2019/20.

Estas actividades han contribuido a mejorar la imagen y a fomentar el uso del lenguaje no sexista en nuestra organización, quedando pendiente de revisión distinta documentación como la relativa a la Relación de Puestos de Trabajo o a determinadas convocatorias.

Sobre las **empresas con las que contrata la Universidad de Murcia**, ya en 2013 se habían introducido en los pliegos que han de regir los procedimientos abiertos para la adjudicación de los contratos públicos de esta Universidad, cláusulas

sociales, entre ellas la referida al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como criterio de desempate en la adjudicación de contratos, tras el elemento de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa.

El texto es:

“12. ADJUDICACION.

12.1. Las ofertas serán estudiadas por la Mesa de Contratación, pudiendo ésta recabar cuantos informes técnicos considere precisos y se relacionen con el objeto del contrato antes de formular su propuesta. Esta propuesta incluirá una clasificación de las proposiciones presentadas, por orden decreciente, atendiendo a los criterios a que hace referencia el Apartado I) del Cuadro Resumen, proponiendo la adjudicación del contrato al licitador que haya presentado la que resulte económicamente más ventajosa. Cuando el único criterio a considerar sea el precio, se entenderá que la oferta económicamente más ventajosa es la que incorpora el precio más bajo.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta del TRLCSP, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia de adjudicación, siempre que hayan presentado la documentación acreditativa, aquellas empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento.

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Si aún persistiera la igualdad, gozarán de preferencia las proposiciones presentadas por aquellas empresas que se encuentren en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el RD1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo <<Igualdad en la Empresa>> (art. 34 e la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Si aun así persistiera la igualdad entre las proposiciones, resultará adjudicataria aquella que obtenga una mayor puntuación en el criterio de

adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos.”

En la actualidad, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) establece entre sus principios, el de incorporar de forma transversal criterios sociales como la perspectiva de género en cada una de las fases de la contratación, mediante diversas herramientas, tanto en la redacción de pliegos como en la adjudicación y ejecución de contratos.

En los pliegos reguladores de los contratos que celebra la Universidad de Murcia se establece en la fase de adjudicación de todos los contratos, de acuerdo con el artículo 147 de la LCSP, que establece entre los criterios de desempate, el siguiente criterio que se ha incorporado en los pliegos:

“14.2. Criterios de desempate.

De conformidad con lo previsto en el artículo 147 de la LCSP, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas como las más ventajosas, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia de adjudicación, siempre que hayan presentado la documentación acreditativa, aquellas empresas que tengan en su plantilla un porcentaje superior al dos por ciento de trabajadores con discapacidad. Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al dos por ciento, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Si aún persistiera la igualdad, gozarán de preferencia en la adjudicación de los contratos las proposiciones presentadas por aquellas empresas que se encuentren en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo <<Igualdad en la Empresa>> (art. 34 e la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Si aun así persistiera la igualdad entre las proposiciones, resultará adjudicataria aquélla que obtenga una mayor puntuación en el criterio de adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos.

14.3. De conformidad con el artículo 147, La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el apartado anterior será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.” Por otra parte, el artículo 202 de la LCSP regula las condiciones especiales de ejecución de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden, de los contratos, y regula la posibilidad para los órganos de contratación de establecer condiciones especiales de ejecución en los contratos, y entre ellas la de incluir medidas tendentes a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, incluyendo la Universidad de Murcia en los pliegos de contratación pública, la siguiente condición especial de ejecución en todos los contratos públicos:

“2.- Plan de Igualdad:

En el caso de que el contrato se adjudique a una empresa que tenga más de 250 trabajadores, deberán acreditar tener elaborado y aplicar un plan de igualdad, con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.”

El artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres relativo a la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad:

“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Consideramos que el principio de la igualdad entre mujeres y hombres está arraigado en la cultura de nuestra organización, aunque como parte de la sociedad en la que se enmarca, no es ajena a los estereotipos y roles de género que han formado parte de nuestra cultura y de nuestra educación. Por ello somos conscientes de que existen algunos ámbitos prioritarios de trabajo, como son la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, y el fomento de una participación femenina en los puestos de máxima responsabilidad.

3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1. Ingresos y ceses

La información sobre ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares no se encuentra disponible en este momento por motivos relacionados con la necesidad de reformar la explotación de nuestras bases de datos.

3.2. Criterios y procesos de selección

Al ser la Universidad de Murcia pública y, por tanto, de régimen equivalente al de las administraciones públicas, los procesos de selección están regidos por la normativa vigente en cada momento y actualmente por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (LOU), el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los Estatutos de la Universidad de Murcia y el II Convenio Colectivo del PDI Laboral y el I Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia.

El EBEP, de aplicación al personal de las Universidades Públicas (art.2.1.e) establece a lo largo de su articulado que las administraciones públicas deben garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional de todo su personal y el de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En su art.61 impone a los órganos de selección la obligación de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. Y en su disposición adicional séptima, a elaborar y aplicar un plan de igualdad para todo su personal (funcionario y laboral) con medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La redacción original de la LOU no contenía referencias expresas a la igualdad de

género. Hecho que es corregido por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la

que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU), reconociendo en su preámbulo “el papel de la universidad como transmisor esencial de valores” y entre esos valores se encuentra el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, esta ley establece sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y gobierno de las universidades y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género. Así la LOU establece en su art. 48.3 para la contratación del personal docente e investigador y en su art. 64.1 para el acceso a los cuerpos docentes el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Por su parte el Real Decreto 1313/2007, de 5 octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, establece en su art. 6.3 que las Comisiones de selección deberán procurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres, y en su art. 8 que en los concursos de acceso se debe garantizar, en todo momento, la igualdad de oportunidades de las personas aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los Estatutos de la Universidad de Murcia se evidencia la carencia de referencias expresas a la igualdad de género, pues fueron aprobados en septiembre de 2004, anteriores a la LOMLOU (diciembre 2004) y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad). Pero sí establecen, en su art. 155 que los concursos de acceso a PDI funcionario y en su art. 159 para la selección de PDI contratado, la garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad de las personas aspirantes.

En 2015 el Consejo de Gobierno aprueba la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia. Esta normativa establece en su art.6.c) que la composición de las Comisiones será equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Y en su art. 8.e) la igualdad de oportunidades de los concursantes y el respeto a los principios de mérito y capacidad.

Siguiendo la anterior normativa, en todas las convocatorias se incluye un punto que establece la publicidad de “los criterios objetivos para la resolución del concurso, que garanticen la igualdad de oportunidades de los concursantes y el respeto a los

principios de mérito y capacidad, de acuerdo con las características de la plaza establecidas en la convocatoria.”

3.3. Canales de información y comunicación

Para garantizar la igualdad de oportunidades y en aplicación de la normativa expuesta, todas las convocatorias de personal de la UM, PAS (funcionario y laboral), PDI (funcionario y laboral) y PI (personal de proyectos de investigación) son publicadas en los boletines oficiales, en el TOUM y en CONVOCUM:

PUBLICACIÓN EN BOLETINES OFICIALES

Los concursos de acceso a los cuerpos docentes de catedrático/a de universidad y titular de universidad se publican en el BOE y BORM. Estableciendo el plazo máximo de presentación de solicitudes la fecha de publicación del BOE.

Los concursos de acceso a PDI contratado se publican en el BORM.

Las convocatorias de acceso del PAS se publican en el BORM.

Publicación de los nombramientos del personal funcionario docente de carrera en BOE y BORM. Estableciendo el plazo máximo de toma de posesión la fecha de publicación del BOE.

Publicación de listas de personas admitidas, fecha de realización del primer ejercicio y nombramiento del personal funcionario de las convocatorias del PAS se publican en el BORM.

CONVOCUM

Es un aplicativo para presentación y consulta de solicitudes a convocatorias de selección de personal de la Universidad de Murcia: PAS, PDI, listas de espera de interinidades y selección de personal para proyectos de investigación.

Permite realizar el seguimiento de las plazas para consultar toda la información que se publique de cada una de ellas durante el desarrollo del proceso selectivo.

Se publica:

- Las convocatorias.
- Las listas de personas admitidas de manera provisional y definitiva de todos los procesos.

- Listas de personas aprobadas en los diferentes ejercicios.
- Todas las publicaciones del tribunal calificador relacionadas con la convocatoria.
- La resolución de todos los procesos.

TOUM

Es el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia, tablón electrónico que sustituyó al físico, accesible en la Sede Electrónica de la Universidad de Murcia.

Es el lugar donde se lleva a cabo la publicación oficial de las resoluciones relacionadas con los procesos selectivos de la Universidad de Murcia. La fecha de esta publicación será la que determine la eficacia de las mismas, salvo que en las normas reguladoras de los procedimientos se impongan la publicación en los distintos boletines oficiales, momento a partir del cual comenzarán a contar los plazos legales.

3.4. Perfiles profesionales, selección y promoción profesional

Los criterios para el establecimiento de los distintos perfiles profesionales y puestos de trabajo vienen establecidos en la LOU para el PDI y en el EBEP para el PAS. Normativa que la Universidad de Murcia tiene la obligación de cumplir.

3.4.1. Personal Docente e Investigador

Las plazas de cuerpos docentes universitarios y contratados doctores permanentes se convocan conforme a la Oferta de Empleo del PDI. Los perfiles docentes e investigadores se aprueban en Consejo de Gobierno en función de los perfiles establecidos en la LOU.

De acuerdo con los Planes de Ordenación Docente, los Departamentos van aprobando y proponiendo sus necesidades docentes temporales y perfiles docentes al Consejo de Gobierno para su aprobación.

Los procesos selectivos se rigen por la normativa que regula el régimen jurídico del PDI de las Universidades, bases de las convocatorias y pruebas o baremos según categoría aprobada en Consejo de Gobierno.

Las Ofertas de empleo establecen, conforme obliga la ley de presupuestos de cada año, destinar un 15% de la tasa de reposición destinadas a convocatorias de

profesorado: titulares de universidad y/o contratados doctores (para el profesorado que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y hayan obtenido el certificado I3). En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otro personal investigador de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3).

3.4.2. Personal de Administración y Servicios

Los perfiles profesionales del personal de administración y servicios (PAS) se establecen según el nivel de responsabilidad del puesto y de las funciones a desempeñar. Según el nivel de responsabilidad del puesto se exigirá la titulación de grado universitario, bachiller o equivalente o ESO.

La promoción profesional del personal funcionario de carrera de la Universidad de Murcia se está realizando conforme al reconocimiento de la carrera profesional, que tiene en consideración la actualización y perfeccionamiento profesional de su personal (cursos realizados, actividades realizadas de mejora del puesto de trabajo) y a través de las convocatorias de promoción interna.

No existe ningún criterio establecido para paliar las posibles discriminaciones indirectas que se puedan dar en la selección y contratación del personal, tanto PDI como PAS.

3.5. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo

Todas las convocatorias (PAS, PDI, investigación) tienen presente el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia aprobado en Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2013.

Desde el Área de RRHH de la Universidad de Murcia se ha puesto especial atención al cumplimiento de lo ordenado por el art. 14.11 de Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se ha ido implementado la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos administrativos y sobre todo en el utilizado en las convocatorias de acceso y provisión de puestos.

Si bien es cierto que en las convocatorias se utiliza el lenguaje de género inclusivo “estar habilitado o habilitada”, “ser funcionario o funcionaria”, “persona aspirante”, al elaborar este informe se ha detectado que en las mismas se sigue utilizando el género masculino con el valor de genérico: “requisitos de los candidatos”, “ser admitido”, “no haber sido separado”, “no hallarse inhabilitado”, “los interesados”. Se procede a su revisión y subsanación para futuras convocatorias.

Sucede lo mismo con la Relación de Puestos de Trabajo del PAS, que sigue conteniendo denominaciones de puestos en masculino aun siendo ocupados por mujeres.

Igualmente, hay Escalas denominadas Escala Superior de Facultativos o de Diplomados, en lugar de Escala Superior Facultativa o de Diplomatura, que luego se traslada a las Resoluciones de convocatoria (Escala de Diplomados Técnicos).

La composición de los tribunales de oposiciones y las comisiones de selección se ajusta en todo momento al principio de composición equilibrada que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se procura que la presencia de mujeres y hombres sea del cincuenta por ciento o, si no es posible, que las personas de un mismo sexo no superen el sesenta por ciento.

Las solicitudes de participación en procesos selectivos de los diferentes cuerpos y categorías se encuentran configuradas en un formulario web integrado en la plataforma CONVOCUM. Este contiene un apartado destinado a los datos de la plaza, otro para datos personales, relación de requisitos exigidos y declaración responsable. Al revisar el formulario encontramos también el uso del masculino en los siguientes textos:

“ACCESO CON CERTIFICADO

Usuarios de la Universidad de Murcia y **externos** que dispongan de un certificado reconocido.

En caso de duda al cumplimentar la solicitud, podrá consultar el [manual de usuario en línea](#)

DATOS DEL **FUNCIONARIO**

tareas correspondientes a **Profesor de Universidad**

No haber sido **separado ...**

Se procede a su revisión y subsanación. (Observación realizada por RRHH).

3.6. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección

Como ya se ha indicado, los tribunales y comisiones de selección cuentan con la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Sin embargo, no se cuenta con información específica sobre las personas que intervienen en los tribunales y comisiones de selección ni sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Se rigen por lo establecido en la convocatoria y demás normativa aplicable. Su función es velar porque la selección del personal se realice a través de un procedimiento que garantice la igualdad de las personas aspirantes y que respete los principios de mérito y capacidad.

El Área de RRHH proporciona a las personas componentes de los mismos unas instrucciones, a modo de resumen, de funcionamiento en las que se insiste en los principios igualdad, mérito y capacidad. Pero no reciben formación específica en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género. Podría ser interesante elaborar un material alusivo para su distribución entre las personas que formen parte de tribunales y comisiones de selección.

3.7. Formación en igualdad

Cuadro 4. Formación PAS por programas y centros para el año 2020.

	ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD (DI)						GESTIÓN INSTITUCIONAL (GI)		
CENTROS	COMUNICAR E INFORMAR DE MANERA INCLUSIVA (1ª EDICIÓN)		COMUNICAR E INFORMAR DE MANERA INCLUSIVA (2ª EDICIÓN)		PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA		SEMINARIO WEB: CÓMO ACTUAR FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN					5	2	4	4	15
FACULTAD DE PSICOLOGÍA							1	3	4
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL									0
FACULTAD DE BELLAS ARTES					1	1			2
FACULTAD DE BIOLOGÍA					1	0	1	1	3
FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE							0	5	5
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO							0	2	2
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIO SANITARIAS					1	0	0	1	2
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN			1	0	0	1	1	2	5
FACULTAD DE DERECHO					0	1	1	2	4
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	0	2			0	1	3	5	11
FACULTAD DE ENFERMERÍA					1	0			1
FACULTAD DE FILOSOFÍA					0	1			1
FACULTAD DE INFORMÁTICA							1	3	4
FACULTAD DE LETRAS					4	1	7	4	16
FACULTAD DE MATEMÁTICAS									0
FACULTAD DE MEDICINA							1	0	1
FACULTAD DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA									0
FACULTAD DE QUÍMICA							0	1	1
FACULTAD DE VETERINARIA					0	1	0	1	2
TOTALES	0	2	1	0	13	9	20	34	79

Los cursos referidos se han producido siempre en jornada de mañana.

La participación en los cursos de formación es escasa por parte de la plantilla de personal de administración y servicios, siendo más numerosa la participación en el curso sobre violencia que en los cursos sobre lenguaje. En estos últimos han participado más mujeres que hombres (56% y 44% respectivamente). Ocurre lo contrario en el Seminario Web sobre violencia de género y sexual donde la participación masculina es de un 63% frente a 37% de la femenina. Los centros más participativos son Educación, Economía y Empresa y Letras.

Cuadro 5. Formación PDI por programas para el año 2020

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD (DI)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMUNICAR E INFORMAR DE MANERA INCLUSIVA (1ª EDICIÓN)	19	8	27
COMUNICAR E INFORMAR DE MANERA INCLUSIVA (2ª EDICIÓN)	17	5	22
GESTIÓN INSTITUCIONAL (GI)			
CÓMO ACTUAR FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL	113	63	176
TOTAL	149	76	225

Los cursos se han impartido en jornada de mañana.

Como ocurría con el PAS, la participación del PDI también es más numerosa en el curso sobre violencia que en los cursos sobre lenguaje. Sin embargo, en este colectivo, la participación femenina es mayoritaria en todos los cursos, resultando que las mujeres representan el 73% en los cursos de lenguaje, frente al 27% de los hombres; y en el curso sobre violencia ellas son el 64% frente a ellos que son el 36%. Dada la experiencia de los últimos meses, se puede concluir que realizar los cursos de formación en modalidad no presencial y en turnos de mañana y tarde propicia la participación de toda la plantilla, especialmente de las mujeres.

Cursos de formación profesional:

Cuando la Universidad de Murcia realiza la oferta formativa para su personal procura que su impartición sea en horario de trabajo. Cuando no es posible, el Centro de Formación de la UM comunica al Área de RRHH la relación y horarios de los cursos que se realizan fuera de la jornada de trabajo para que las horas de estos cursos se sumen a la jornada del personal, a través del sistema KRON.

Exámenes:

Por aplicación del art 48 del EBEP, el personal tiene derecho al día de la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

En el ejercicio 2020 se concedieron 49 permisos a PAS por asistencia a exámenes (21 hombres y 28 mujeres).

Los permisos del personal docente no se registran en KRON y, por tanto, no se tiene información de ellos.

3.8. Promoción

Al ser la Universidad de Murcia pública, las promociones en los puestos de trabajo

se realizan a través de la promoción interna.

Como establece el EBEP, los procesos selectivos de promoción interna realizados han sido abiertos y han garantizado la libre concurrencia de todo el personal con la observancia en todo momento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

La promoción interna que la Universidad ha realizado desde el 2018 ha sido vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior. Para poder participar, el personal funcionario debía poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

La Universidad y los órganos de selección han sido los encargados de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Como ya hemos comentado, todas las convocatorias se han publicitado en boletines oficiales, TOUM, CONVOCUM y, además, se ha enviado correo informativo a todo el personal de la Universidad a través de las listas de correo corporativo.

La Universidad no dispone de datos sobre las responsabilidades familiares de su personal empleado.

Cuadro 6. Promoción profesional PDI. Evolución desde 2018.

		2018			2019			2020		
CATEGORIAS		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Profesorado Asociado	Profesorado Ayudante Doctor	14	6	20	13	7	20	4	5	9
Profesorado Ayudante Doctor	Profesorado Contratado Doctor	22	18	40	15	17	32	17	14	31
Profesorado Contratado Doctor	Profesorado Titular de Universidad	31	24	55	29	26	55	4	17	21

Profesorado Titular de Universidad	Profesorado Catedrático de Universidad	16	35	51	1	20	21	6	6	12
Profesorado Titular de Escuela Universitaria	Profesorado Titular de Universidad	2	2	4	3	1	4	3	1	4
Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria	Profesorado Catedrático de Universidad	0	2	2	0	0	0	0	0	0

La promoción a las categorías de profesorado contratado doctor (52% de mujeres y 48% de hombres) y profesorado titular de universidad (49% de mujeres y 51% de hombres) están equiparadas, siendo la promoción de profesorado titular de universidad a profesorado catedrático de universidad donde más sesgo de género se observa (27% de mujeres y 73% de hombres).

Cuadro 7. Promoción profesional PAS. Evolución desde 2018.

AÑO	GRUPO	DENOMINACIÓN	Nº PLAZA	Mujeres	Hombres
2018	A1	E.S. Facultativa: Gestión de la Investigación	1	1	0
2018	A2	Gestión de Sistemas de Informática de la UM	1	0	1
2018	A1	E.S. de Sistemas y Tecnologías de la Información de la UM	3	0	3
2018	A1	Facultativos/as de Archivos, Bibliotecas y Museos UM	2	2	0
2018	A2	Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos UM	2	0	2

2020	A2	Gestión Universitaria de la Universidad de Murcia*	10		
2020	A1	Técnicos/as de Gestión de la Universidad de Murcia*	2		
2020	C1	Técnicos/as Especialistas: Control de Accesos*	5		

*Convocatorias aún en ejecución.

La promoción profesional en el colectivo PAS ha sido muy escasa en los últimos años.

4. RETRIBUCIONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

4.1. Retribuciones

Los **conceptos salariales del personal funcionario** vienen establecidos por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (Ley 30) para el PAS y por el RD 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario para el PDI.

Esta normativa distingue entre **retribuciones básicas y complementarias**.

Las retribuciones básicas son:

- a) El sueldo asignado a cada grupo o subgrupo.
- b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio.
- c) Las pagas extraordinarias, que son dos al año.

Las retribuciones complementarias son:

El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La Ley de Presupuestos Generales de cada año establece la cuantía anual correspondiente a cada uno de los 30 niveles en que, según el art. 21 de la Ley 30, pueden clasificarse los puestos de trabajo.

Grupo A del 22 al 30

Grupo A2 del 20 al 26

Grupo C1 del 16 al 22

Grupo C2 del 14 al 18

Grupo E del 12 al 14

Las **retribuciones básicas** de sueldo, trienios, los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias y el complemento de destino se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las **retribuciones complementarias** del personal docente funcionario (quinquenios, sexenios y cargos académicos) se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y son iguales para todo el profesorado del territorio español.

Las demás retribuciones complementarias son establecidas por las Leyes de presupuestos de cada Administración, teniendo presente el límite máximo del incremento de la masa salarial fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los **conceptos salariales del PAS laboral** vienen establecidos en el I Convenio Colectivo que establece la homogeneidad con los previstos para el personal funcionario PAS.

Las **retribuciones del personal docente e investigador contratado** vienen establecidas en el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral. Las retribuciones correspondientes al salario base anual son las que resulten en cada año al aplicar a las retribuciones vigentes en cómputo anual de los cuerpos docentes de profesorado titular de escuela universitaria o titular de universidad según la categoría de profesorado contratado.

4.2. Clasificación profesional. Estudios salariales

4.2.1. Personal Docente e Investigador

La clasificación profesional del personal docente viene establecida por la LOU y por el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral.

Estudio salarial del PDI

Para este apartado podemos aportar la información presentada globalmente por la

ODU para el PDI y para el PAS, que se puede consultar en <https://www.um.es/documents/2187255/22046217/La+ODU+ha+recabado+los+datos+desagregados+por+sexo+relativos+a+los+Costes+de+personal+del+PDI+y+del+PAS.pdf/58cd9676-1c91-f954-bd8a-9e7f5b113726?t=1610360984315>

Para el estudio salarial del Personal Docente e Investigador utilizaremos el trabajo realizado por el Profesor de la Facultad de Economía y miembro de la Comisión de Igualdad de esta Universidad, Pedro Jesús Hernández. Se trata de un estudio extenso y riguroso para cuya consecución ha empleado meses de trabajo y mucho esfuerzo de análisis e interpretación de los datos¹. En él se realizan observaciones que son útiles para los dos colectivos que conforman el personal universitario y por ese motivo reproducimos aquí algunos de esos párrafos.

El personal docente universitario público constituye un colectivo muy interesante para el estudio de estas brechas salariales debido, por un lado, a que como se trata de salarios administrativos, es imposible encontrar una discriminación directa, y, por otro lado, a su gran homogeneidad, lo que hace que la parte de diferencia salarial explicada por distintos niveles de estudios, distintas ocupaciones o sectores de actividad desaparezca prácticamente y, por tanto, permite un mayor conocimiento de este problema al reducir el número de variables que pudieran estar explicando estas diferencias. Básicamente se trata de un problema de segregación vertical entre distintas categorías o cuerpos conocido popularmente como techo de cristal. Selma (2019) señala los problemas que la baja maternal puede ocasionar en la acreditación a una categoría profesional superior, así como la dificultad de conciliación en los casos de movilidad nacional e internacional del profesorado universitario.

Estas afirmaciones son trasladables al colectivo del PAS, modificando únicamente las denominaciones de los conceptos salariales.

Nóminas mensuales medias del PDI a tiempo completo y salarios medios del PDI a tiempo parcial

El Cuadro 1 muestra las nóminas mensuales medias del PDI a tiempo completo para todo el período considerado, tanto los valores medios de cada mes como la media anual obtenida como media aritmética de dichas medias mensuales. También figura el número de hombres y mujeres, la ratio que el colectivo femenino supone sobre el

masculino y las brechas salariales obtenidas cómo el porcentaje que la diferencia entre las nóminas masculinas y femeninas representa sobre la nómina mensual

¹ Este trabajo se puede consultar en

<https://www.um.es/documents/2187255/16154389/Analisis-diferencias-salariales-genero-PDI-UMU.pdf/d1bbcb3b-10ee-ed24-1b98-588eba1deebd?t=1608019607923>

masculina. En términos medios anuales la ratio entre mujeres y hombres ha subido levemente desde el 70% en 2017 hasta el 73% en 2020. Sin embargo, la brecha salarial ha aumentado, también levemente, desde el 7,73% al 8,43% durante este mismo periodo.

La información publicada por la ODU (2020) muestra un mayor aumento de esta brecha salarial, desde el 7,7% de 2017 hasta el 9,7% en 2019², pero en estas cifras está incluido todo el PDI de la UMU, tanto el PDI a tiempo completo como el PDI a tiempo parcial.³ En este informe hemos preferido no mezclar estos colectivos tan distintos y los datos referidos al PDI a tiempo parcial figuran en el Cuadro 2. Solamente aparecen los últimos datos de 2020, pero en años anteriores el patrón es similar. El PDI a tiempo parcial femenino es el 82% del masculino y no se aprecia una brecha salarial importante en términos medios anuales. Las brechas positivas y negativas se alternan mes a mes dando como resultado una escasa brecha del -0,15%. Esto es, en términos medios anuales las mujeres cobraron un salario horario levemente superior al de los hombres. Debido a esta ausencia de una brecha salarial significativa en el colectivo a tiempo parcial nos vamos a centrar en el colectivo a tiempo completo en los siguientes cálculos para conocer mejor de dónde proviene la brecha del 8,43% encontrada en este colectivo en 2020.

² <https://www.um.es/umuecws/UMUc/index.php?pCodInforme=119>.

³ La ODU tampoco elimina aquellas observaciones con nóminas mensuales inferiores a los 600€ para el PDI a tiempo completo.

Cuadro 8. Nóminas mensuales medias, brechas salariales de género y ratio entre el número de mujeres y hombres del PDI a tiempo completo.

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	922	4339,81	652	3898,74	11,31	0,71
Febrero	839	4594,05	581	4293,86	6,99	0,69
Marzo	837	4237,44	580	3891,95	8,88	0,69
Abril	835	4157,54	580	3825,06	8,69	0,69
Mayo	836	4181,92	583	3865,60	8,18	0,70
Junio	824	7122,50	582	6483,82	9,85	0,71
Julio	838	4546,22	592	4165,99	9,13	0,71
Agosto	839	4190,64	596	3840,43	9,12	0,71
Septiembre	845	5195,57	605	5438,16	-4,46	0,72
Octubre	826	4246,74	594	3903,77	8,79	0,72
Noviembre	837	4256,63	589	3940,40	8,03	0,70
Diciembre	772	7004,78	538	6467,18	8,31	0,70
Media 2017	838	4839,49	589	4501,25	7,73	0,70
Enero	838	3780,71	598	3459,73	9,28	0,71
Febrero	842	4713,29	596	4313,09	9,28	0,71
Marzo	846	4317,17	597	4010,96	7,63	0,71
Abril	848	4258,37	599	3913,67	8,81	0,71
Mayo	851	4230,19	604	3893,92	8,64	0,71
Junio	843	7141,87	599	6680,06	6,91	0,71
Julio	851	4870,59	604	4773,64	2,03	0,71
Agosto	852	4331,82	605	3992,77	8,49	0,71
Septiembre	851	4514,23	603	4138,71	9,07	0,71
Octubre	834	4815,32	595	4464,55	7,86	0,71
Noviembre	818	4443,56	598	4123,00	7,77	0,73
Diciembre	826	7044,07	587	6689,16	5,31	0,71
Media 2018	842	4871,77	599	4537,77	7,59	0,71
Enero	820	3983,51	598	3652,20	9,07	0,73
Febrero	956	5309,33	674	4951,38	7,23	0,71
Marzo	823	4539,54	600	4150,49	9,37	0,73
Abril	822	4495,26	599	4127,76	8,90	0,73
Mayo	820	4476,13	601	4112,63	8,84	0,73
Junio	812	7456,69	595	6943,10	7,40	0,73
Julio	824	4647,53	599	4275,38	8,70	0,73
Agosto	824	4505,09	601	4138,32	8,86	0,73
Septiembre	830	4641,87	606	4289,38	8,22	0,73
Octubre	819	4530,86	600	4141,88	9,39	0,73
Noviembre	835	4456,59	604	4130,10	7,91	0,72
Diciembre	750	7478,87	558	6877,11	8,75	0,74
Media 2019	828	5043,44	603	4649,14	8,55	0,73
Enero	823	4042,33	605	3701,46	9,21	0,74
Febrero	827	5150,36	604	4778,64	7,78	0,73

Marzo	832	4642,87	601	4263,29	8,90	0,72
Abril	831	4600,94	603	4231,92	8,72	0,73
Mayo	831	4596,35	602	4219,47	8,93	0,72
Junio	822	7677,52	597	7186,68	6,83	0,73
Julio	831	4598,63	602	4241,70	8,41	0,72
Agosto	830	4598,63	602	4245,87	8,31	0,73
Septiembre	831	4858,14	605	4465,73	8,79	0,73
Media 2020	829	4973,97	602	4592,75	8,43	0,73

Cuadro 9. Salarios horarios medios, brechas salariales y ratio entre mujeres y hombres del PDI a tiempo parcial.

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Salario hora	Nº	Salario hora		
Enero	594	15,44	479	14,44	6,93	0,81
Febrero	626	14,95	511	15,29	-2,22	0,82
Marzo	650	15,39	539	14,66	4,98	0,83
Abril	663	13,26	545	13,32	-0,45	0,82
Mayo	661	13,01	550	13,41	-2,98	0,83
Junio	674	18,43	559	19,62	-6,07	0,83
Julio	676	13,34	559	13,77	-3,12	0,83
Agosto	651	12,73	533	12,58	1,19	0,82
Septiembre	653	12,7	532	12,65	0,40	0,81
Media 2020	650	14,36	534	14,42	-0,15	0,82

Nota: excluido el PDI funcionario a tiempo parcial.

Las brechas salariales del PDI a tiempo completo por ramas de conocimiento

Las cinco ramas de conocimiento que integran la totalidad del PDI son Artes y Humanidades, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. El Cuadro 10 presenta los resultados obtenidos para los nueve meses de 2020, donde se puede observar que, en términos medios anuales, no existe brecha salarial de género en Ingeniería y Arquitectura, mientras que las mayores brechas se obtienen en Artes y Humanidades y en Ciencias Sociales y Jurídicas, en cuyos dos casos se supera la brecha salarial media obtenida para toda la universidad (Cuadro 8).

En Ciencias y en Ciencias de la Salud se obtienen unas brechas salariales inferiores a la media de toda la universidad. En el cálculo de las nóminas en Ciencias de la Salud se han omitido aquellos conceptos salariales financiados por el Sistema Murciano de Salud para los profesores universitarios vinculados a dicho sistema, por lo que dichas nóminas se corresponden únicamente a las financiadas por la

Universidad de Murcia. Más adelante volveremos sobre esto.

En el Cuadro 11 aparece el número de PDI por ramas y su edad media. En Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud la ratio entre el número de mujeres y hombres supera la media de la universidad. En Ingeniería y Arquitectura el colectivo femenino solamente representa el 36% del masculino. La relación que se observa entre las brechas salariales y la ratio del número de mujeres sobre el número de hombres es claramente positiva, tal y como queda reflejada en el Gráfico 28. Esto es, cuanto mayor es la presencia femenina en una rama de conocimiento mayor es la brecha salarial. Esta relación es explicada por la segregación ocupacional de la mujer (Sorensen, 1990) en el marco de una economía global, en el sentido de que la mayor oferta laboral femenina en las ocupaciones feminizadas deprime sus salarios por la mayor oferta laboral total que supone, mientras que en las ocupaciones masculinizadas la oferta laboral total es menor al existir obstáculos para el colectivo femenino y eso hace que finalmente sus salarios sean superiores. Sin embargo, en este contexto de salarios administrativos esta explicación carece de sentido, por lo que ha de existir otra razón.

Cuadro 10. Nóminas mensuales medias y brechas salariales por ramas de conocimiento para el PDI a tiempo completo

		Arte y humanidades	Ciencias	Ingeniería y arquitectura	Ciencias sociales y jurídicas	Ciencias de la salud
Enero	Hombres	4085,98	4437,27	3815,13	3746,14	4153,14
	Mujeres	3608,98	4205,87	3889,31	3401,73	3856,24
	Brecha	11,67	5,21	-1,94	9,19	7,15
Febrero	Hombres	5171,42	5581,82	4912,75	4817,35	5296,53
	Mujeres	4673,78	5311,77	4900,90	4405,99	4996,33
	Brecha	9,62	4,84	0,24	8,54	5,67
Marzo	Hombres	4659,06	5072,81	4396,08	4344,45	4751,47
	Mujeres	4201,01	4757,73	4415,88	3949,18	4432,99
	Brecha	9,83	6,21	-0,45	9,10	6,70
Abril	Hombres	4614,74	5025,98	4400,37	4295,90	4707,82
	Mujeres	4169,41	4734,76	4388,78	3910,73	4404,06
	Brecha	9,65	5,79	0,26	8,97	6,45
Mayo	Hombres	4574,97	5026,54	4360,26	4300,59	4705,29
	Mujeres	4154,12	4757,88	4358,85	3904,39	4389,55
	Brecha	9,20	5,34	0,03	9,21	6,71
Junio	Hombres	7686,19	8238,13	7290,11	7339,94	7776,60
	Mujeres	7126,56	7860,74	7528,40	6726,20	7441,63
	Brecha	7,28	4,58	-3,27	8,36	4,31
Julio	Hombres	4597,46	5031,71	4367,33	4289,08	4723,44
	Mujeres	4155,74	4739,73	4454,35	3934,47	4401,59
	Brecha	9,61	5,80	-1,99	8,27	6,81
Agosto	Hombres	4592,87	5044,78	4367,33	4294,86	4708,75
	Mujeres	4192,25	4729,60	4454,35	3928,14	4409,60
	Brecha	8,72	6,25	-1,99	8,54	6,35
Septiembre	Hombres	4803,95	5278,20	4838,07	4563,36	4940,57
	Mujeres	4362,50	4986,59	4467,13	4123,93	4699,68
	Brecha	9,19	5,52	7,67	9,63	4,88
Media 2020	Hombres	4913,01	5349,25	4682,80	4602,29	5021,68
	Mujeres	4454,65	5052,92	4702,56	4197,13	4715,11
	Brecha	9,47	5,60	-0,35	8,83	6,23

Cuadro 11. Número de PDI y edad media por ramas de conocimiento. 2020

Número y edad		Arte y humanidades		Ciencias		Ingeniería y arquitectura		Ciencias sociales y jurídicas		Ciencias de la salud	
		Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad
Enero	Hombres	110	54,18	166	55,62	66	49,12	267	51,24	214	55,45
	Mujeres	97	51,15	91	54,70	24	50,92	225	48,67	168	51,30
	Ratio	0,88	0,94	0,55	0,98	0,36	1,04	0,84	0,95	0,79	0,93
Febrero	Hombres	112	54,20	166	55,72	66	49,18	269	51,23	214	55,50
	Mujeres	96	51,28	91	54,76	24	51,00	223	48,56	168	51,37
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,79	0,93
Marzo	Hombres	112	54,26	166	55,78	66	49,27	270	51,30	218	55,42
	Mujeres	96	51,33	91	54,70	24	51,08	225	48,54	165	51,48
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,76	0,93
Abril	Hombres	112	54,33	166	55,85	65	49,55	270	51,35	218	55,49
	Mujeres	96	51,42	91	54,77	24	51,12	225	48,62	167	51,50
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,37	1,03	0,83	0,95	0,77	0,93
Mayo	Hombres	111	54,38	166	55,95	66	49,42	269	51,48	218	55,59
	Mujeres	96	51,50	90	55,20	24	51,25	224	48,74	167	51,58
	Ratio	0,86	0,95	0,54	0,99	0,36	1,04	0,83	0,95	0,77	0,93
Junio	Hombres	109	54,50	166	56,05	65	49,41	267	51,49	215	55,68
	Mujeres	96	51,59	90	55,27	22	51,68	223	48,69	165	51,46
	Ratio	0,88	0,95	0,54	0,99	0,34	1,05	0,84	0,95	0,77	0,92
Julio	Hombres	112	54,67	166	56,10	66	49,54	270	51,58	217	55,84
	Mujeres	96	51,71	91	55,27	23	51,83	224	48,88	168	51,68
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,99	0,35	1,05	0,83	0,95	0,77	0,93
Agosto	Hombres	112	54,77	165	56,28	66	49,58	269	51,71	218	55,80
	Mujeres	96	51,82	91	55,35	23	51,96	224	48,81	168	51,77
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,35	1,05	0,83	0,94	0,77	0,93
Septiembre	Hombres	112	54,84	166	56,34	66	49,62	268	51,78	218	55,94
	Mujeres	98	51,67	92	55,65	23	52,00	225	48,87	167	51,95
	Ratio	0,88	0,94	0,55	0,99	0,35	1,05	0,84	0,94	0,77	0,93
Media 2020	Hombres	111	54,46	166	55,96	66	49,41	269	51,46	217	55,63
	Mujeres	96	51,50	91	55,06	23	51,43	224	48,71	167	51,57
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,77	0,93

Si observamos las edades medias en cada rama, solamente en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura podemos considerar que éstas son similares en ambos colectivos, en la primera de ellas la masculina es levemente superior y en la segunda, al contrario. Sin embargo, en las restantes se observa la mayor juventud relativa femenina. Si relacionamos este hecho con las brechas salariales obtenidas podemos

observar en el Gráfico 29 que existe una relación inversa. Esto es, aquellas ramas donde la ratio de edades es mayor es donde se observan las menores brechas salariales. Por tanto, a mayor igualdad entre las edades medias de hombres y mujeres menor brecha salarial. Esto está relacionado con aquellos conceptos salariales de la nómina que aumentan vía antigüedad y, por tanto, la mayor antigüedad relativa masculina redunda en un mayor salario masculino, como veremos en la sección siguiente.

Gráfico 28. Brechas salariales y ratio de mujeres sobre hombres por ramas de conocimiento.

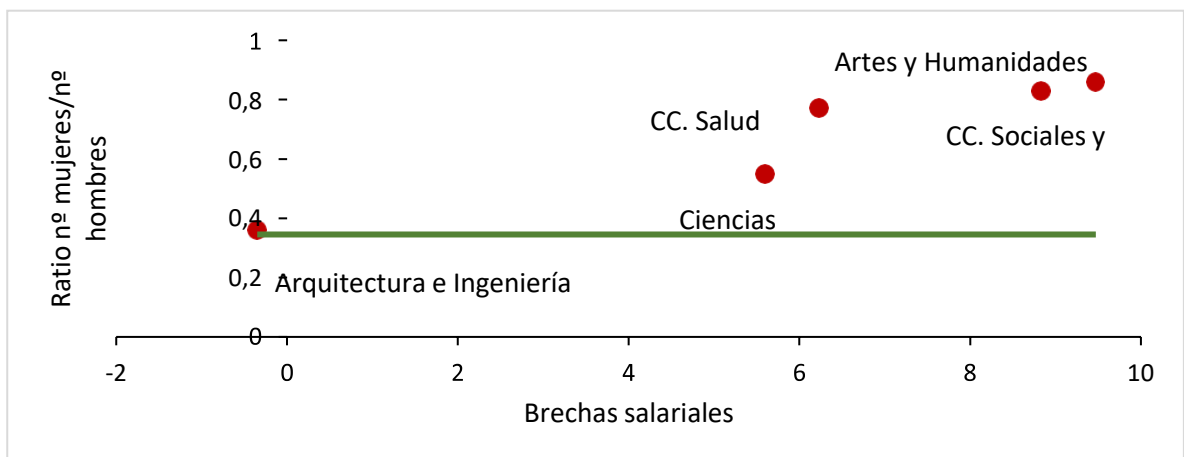
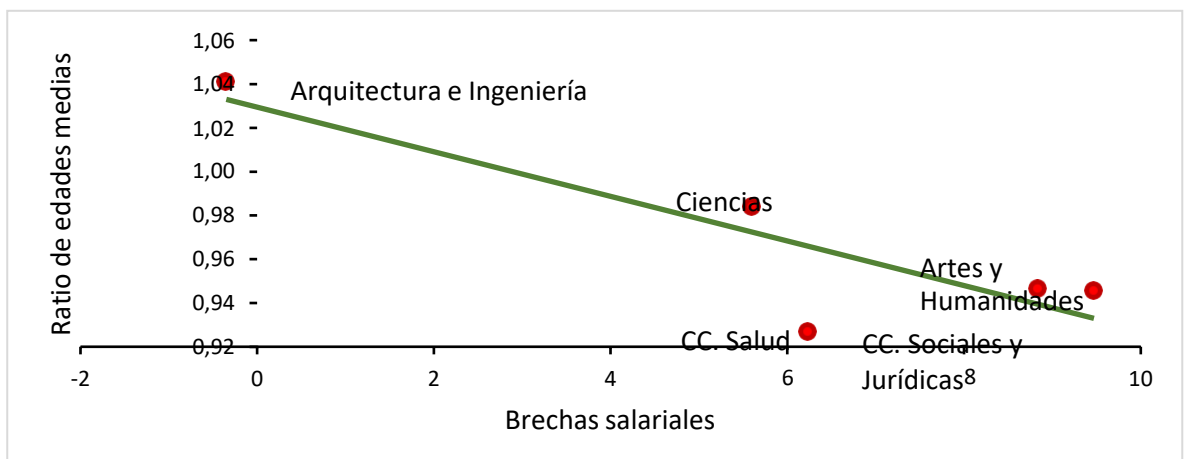


Gráfico 29. Brechas salariales y ratio de edades medias por ramas de conocimiento.



Si en Ciencias de la Salud se incluyen los conceptos salariales financiados por el Servicio Murciano de Salud las brechas salariales aumentan considerablemente, tal y como puede observarse en el Cuadro 12. Esto se debe a dos razones: por un lado, los conceptos salariales financiados por el SMS al colectivo masculino son sensiblemente superiores a los del femenino, tal y como recoge este mismo Cuadro 12 (la brecha salarial de género entre este colectivo llega al 67,2%) y; por otro lado, la proporción de hombres que reciben estos emolumentos es superior a la proporción de mujeres dentro de la rama de Ciencias de la Salud, tal y como puede comprobarse comparando las ratios entre mujeres y hombres de los Cuadros 11 y 13. Las mujeres representan el 93% del colectivo masculino en la totalidad de la rama de Ciencias de la Salud, mientras que entre el colectivo vinculado al SMS solamente es el 38% para la media de 2020. La edad media es superior en este colectivo vinculado al SMS, así como la diferencia entre las edades masculinas y femeninas.

Cuadro 12. Nómina total del PDI de Ciencias de la Salud e importe de los conceptos financiados por el Servicio Murciano de Salud.

		Nómina total	Conceptos financiados por el SMS
Enero	Hombres	4860,46	707,32
	Mujeres	4078,65	222,41
	Brecha	16,09	68,56
Febrero	Hombres	6007,89	711,36
	Mujeres	5204,12	207,79
	Brecha	13,38	70,79
Marzo	Hombres	5470,39	718,92
	Mujeres	4649,68	216,69
	Brecha	15,00	69,86
Abril	Hombres	5319,80	611,98
	Mujeres	4621,58	217,52
	Brecha	13,12	64,46
Mayo	Hombres	5272,65	567,36
	Mujeres	4602,30	212,75
	Brecha	12,71	62,50
Junio	Hombres	8432,12	655,52
	Mujeres	7667,15	225,52
	Brecha	9,07	65,60
	Hombres	5449,73	726,29

Julio	Mujeres	4623,72	222,13
	Brecha	15,16	69,42
Agosto	Hombres	5075,17	366,42
	Mujeres	4584,92	175,32
	Brecha	9,66	52,15
Septiembre	Hombres	5903,24	962,67
	Mujeres	4926,11	226,43
	Brecha	16,55	76,48
Media 2020	Hombres	5701,05	679,37
	Mujeres	4930,15	215,03
	Brecha	13,72	67,19

Cuadro 13. Número total de PDI vinculado al SMS y edad media.

		Nº	Edad
Enero	Hombres	15.00	59.93
	Mujeres	7.00	57.43
	Ratio	0.47	0.96
Febrero	Hombres	10.00	64.1
	Mujeres	4.00	52.5
	Ratio	0.40	0.82
Marzo	Hombres	14.00	60.71
	Mujeres	7.00	53.28
	Ratio	0.50	0.88
Abril	Hombres	11.00	60.64
	Mujeres	3.00	53.67
	Ratio	0.27	0.89
Mayo	Hombres	10.00	60.2
	Mujeres	7.00	55.43
	Ratio	0.70	0.92
Junio	Hombres	13.00	59.23
	Mujeres	2.00	52.5
	Ratio	0.15	0.89
Julio	Hombres	11.00	56.54
	Mujeres	3.00	56.67
	Ratio	0.27	1.00
Agosto	Hombres	10.00	61.2
	Mujeres	5.00	52.6
	Ratio	0.50	0.86
Septiembre	Hombres	15.00	62.2
	Mujeres	3.00	62
	Ratio	0.20	1.00
	Hombres	12.18	60.18

Media 2020	Mujeres	4.64	55.09
	Ratio	0.38	0.92

Las brechas salariales del PDI a tiempo completo por cuerpos docentes

En los siguientes cuadros se presentan los resultados para los principales cuerpos docentes del PDI a tiempo completo: Cátedras de Universidad, Titularidades de Universidad, Profesorado Contratado Doctor, Titularidades de Escuelas Universitarias y Ayudantes Doctores. En septiembre de 2020 representan el 95,84% del PDI a tiempo completo.⁴

Esta división de cuerpos docentes permite ver que no existen brechas salariales significativas dentro de cada cuerpo. Podemos considerar que son inexistentes en Cátedras de Universidad y Profesorado Contratado Doctor. En el caso de las Titularidades de Universidad se obtiene una reducida brecha del 1,34% y solamente entre las Titularidades de Escuelas Universitarias alcanza el 2,88%. Sin embargo, entre los Ayudantes Doctores se obtiene una brecha negativa (mayores salarios femeninos) del 2,05%.

Cuadro 14. Cátedras de Universidad.

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	263	5110,33	100	5094,12	0,32	0,38
Febrero	264	6339,01	103	6323,61	0,24	0,39
Marzo	266	5784,43	103	5747,01	0,65	0,39
Abril	266	5739,46	103	5702,79	0,64	0,39
Mayo	266	5746,1	103	5702,79	0,76	0,39
Junio	262	9237,85	101	9229,46	0,09	0,39
Julio	265	5744,94	103	5702,13	0,75	0,39
Agosto	264	5751,01	103	5706,32	0,78	0,39
Septiembre	265	6185,34	103	6347,14	-2,55	0,39
Media 2020	265	6182,05	102	6172,82	0,19	0,39

⁴ El resto de PDI a tiempo completo está integrado en los cuerpos de Cátedras de Escuelas Universitarias, Colaboradores Diplomados, Colaboradores Licenciados y Profesorado Sustituto.

Cuadro 15. Titulares de Universidad.

Hombres			Mujeres			
Fecha	Nº	Nómina	Nº	Nómina	Brecha	Ratio
Enero	397	3777,02	313	3730,66	1,24	0,79
Febrero	398	4943,99	310	4888,23	1,14	0,78
Marzo	398	4387,88	308	4314,09	1,71	0,77
Abril	400	4358,58	308	4281,93	1,79	0,77
Mayo	400	4347,84	308	4280,51	1,57	0,77
Junio	396	7327,04	306	7244,3	1,14	0,77
Julio	401	4352,19	307	4311,49	0,94	0,77
Agosto	401	4348,11	306	4316,91	0,72	0,76
Septiembre	402	4563	307	4482,68	1,79	0,76
Media 2020	399	4711,74	308	4650,09	1,34	0,77

En el Gráfico 30 puede observarse que con esta división por cuerpos docentes no existe una relación clara entre brechas salariales y ratios de número de mujeres sobre el de hombres, puesto que la línea de tendencia que se obtiene es prácticamente horizontal, indicando que una misma ratio puede ser compatible con cualquier brecha. Sin embargo, el Gráfico 31 sí refleja de nuevo la relación negativa entre estas brechas salariales y las ratios de edades, aunque en este caso hay que decir que las edades medias son muy parecidas dentro de cada cuerpo, como puede observarse en el Cuadro 19.

Cuadro 16. Profesorado Contratado Doctor.

Hombres			Mujeres			
Fecha	Nº	Nómina	Nº	Nómina	Brecha	Ratio
Enero	102	3034,64	140	2991,51	1,44	1,37
Febrero	102	3895,6	139	3868,42	0,70	1,36
Marzo	105	3608,65	138	3491,33	3,36	1,31
Abril	103	3473,52	140	3466,47	0,20	1,36
Mayo	102	3471,43	139	3421,69	1,45	1,36
Junio	102	6335,79	139	6202,19	2,15	1,36
Julio	103	3471,12	140	3447,45	0,69	1,36
Agosto	103	3480,83	141	3448,1	0,95	1,37
Septiembre	101	3607,72	141	3550,31	1,62	1,40
Media 2020	103	3819,92	140	3765,27	1,40	1,36

Cuadro 17. Titulares de Escuelas Universitarias.

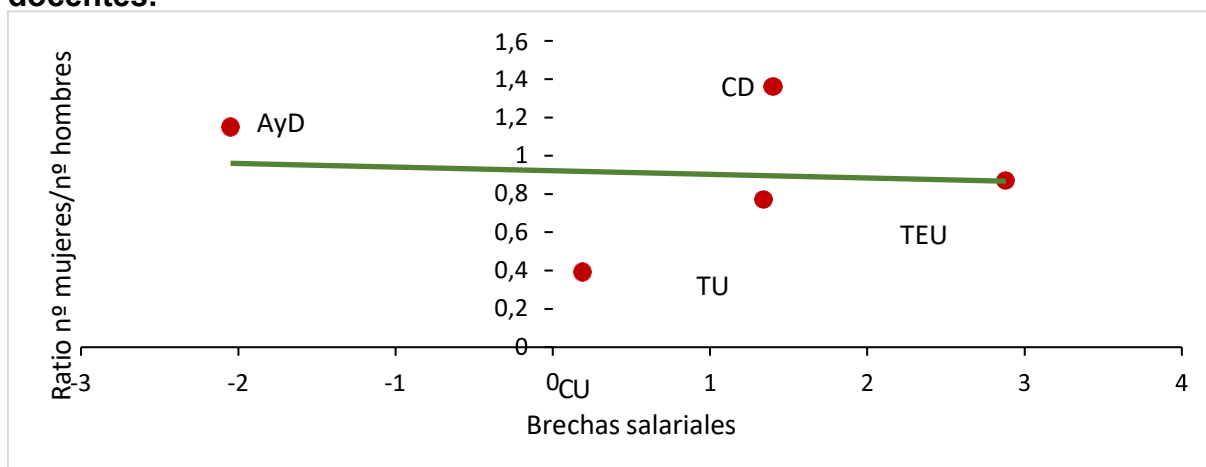
Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	23	3299,85	20	3170,49	4,08	0,87
Febrero	23	4333,67	20	4230,24	2,45	0,87
Marzo	23	3858,89	20	3719,25	3,75	0,87
Abril	23	3819,98	20	3708,2	3,01	0,87
Mayo	23	3819,98	20	3708,2	3,01	0,87
Junio	21	6651,53	19	6364,5	4,51	0,90
Julio	23	3821,99	20	3678,01	3,91	0,87
Agosto	23	3833,23	20	3723,41	2,95	0,87
Septiembre	23	3835,24	20	3903,52	-1,75	0,87
Media 2020	23	4141,60	20	4022,87	2,88	0,87

Cuadro 18. Ayudantes Doctores.

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	20	2406,83	25	2294,84	4,88	1,25
Febrero	22	2697,46	25	2749,03	-1,88	1,14
Marzo	22	2456,42	25	2497,2	-1,63	1,14
Abril	21	2464,57	25	2500,9	-1,45	1,19
Mayo	22	2432,22	25	2502,76	-2,82	1,14
Junio	22	4622,28	25	4731	-2,30	1,14
Julio	22	2464,07	25	2522,37	-2,31	1,14
Agosto	22	2459,9	25	2533,76	-2,92	1,14
Septiembre	23	2407,23	26	2617,32	-8,03	1,13
Media 2020	22	2712,33	25	2772,13	-2,05	1,15

El fenómeno más destacado de este análisis por cuerpos docentes es la relación negativa que existe entre la ratio de mujeres sobre hombres y el importe de las nóminas medias (femeninas o masculinas). Esto es, cuanto menor es la proporción de mujeres sobre hombres en un cuerpo docente mayor es el salario medio de dicho cuerpo, tal y como queda reflejado en el Gráfico 32 con las nóminas medias femeninas.

Gráfico 30. Brechas salariales y ratio de mujeres sobre hombres por cuerpos docentes.



Cuadro 19. Edades medias en septiembre de 2020.

	Hombres	Mujeres	Ratio
Cátedras de Universidad	59,05	59,30	1,00
Titulares de Universidad	53,64	52,50	0,98
Titulares de Escuelas Universitarias	56,65	55,30	0,98
Profesorado Contratado Doctor	45,60	44,31	0,97
Ayudantes Doctores	39,00	38,65	0,99

Gráfico 31. Brechas salariales y ratio de edades medias por cuerpos docentes.

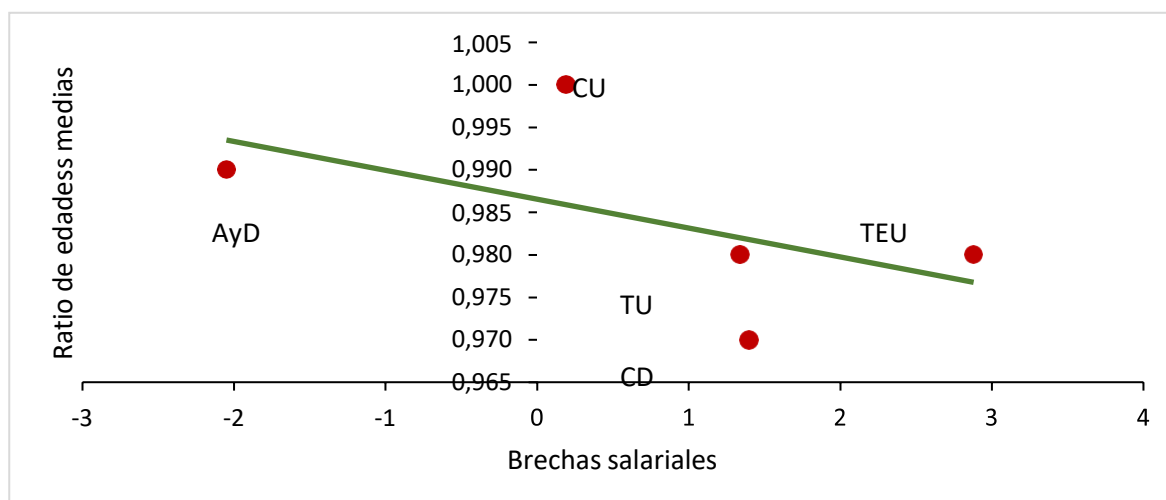
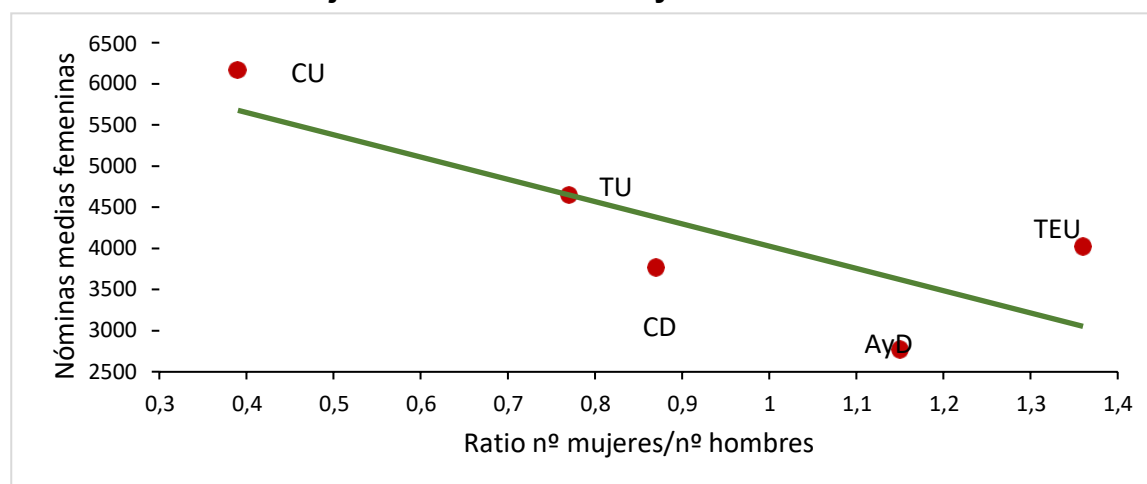


Gráfico 32. Ratio de mujeres sobre hombres y nóminas medias femeninas



Con un sencillo ejercicio de simulación podemos calibrar la importancia de este fenómeno. Con las nóminas medias obtenidas en 2020 y suponiendo que estos cinco cuerpos son los únicos, en el Cuadro 20 aparece la distribución porcentual que cada cuerpo representa respecto al total de cada colectivo, masculino y femenino, cuyas nóminas medias ascenderían a 5007,63€ y 4564,82€ respectivamente, cifras muy parecidas a las nóminas medias de 2020 que aparecen en el Cuadro 8 (4973,97€ y 4592,75€ respectivamente). En este caso se obtendría una brecha salarial del 8,84%, también muy similar al 8,43% presentado en el Cuadro 8.

Cuadro 20. Simulación de brechas salariales en función de la distribución porcentual de hombres y mujeres en los cinco principales cuerpos docentes.

	Hombres		Mujeres		Simulación 1	Simulación 2
	Nómina	Porcentaje	Nómina	Porcentaje		
Cátedras de Universidad	6182,05	32,63	6172,82	17,14	32,63	30,62
Titulares de Universidad	4711,74	49,14	4650,09	51,76	49,14	49,14
Titulares de Escuelas Universitarias	4141,60	2,83	4022,87	3,36	2,83	3,36
Profesorado Contratado	3819,92	12,68	3765,27	22,53	12,68	12,68
Doctor						
Ayudantes Doctores	2712,33	2,71	2772,13	4,20	2,71	4,20
Nóminas medias	5007,63		4564,82		4962.65	4901.20
Brecha salarial	8,84				0,90	2,13

Si suponemos que la distribución porcentual de las mujeres a lo largo de los cinco cuerpos docentes considerados fuese la misma que las de los hombres (Simulación 1), la brecha salarial de género desaparecería prácticamente, pues tan solo ascendería al 0,9%.

En la Simulación 2 mantenemos constantes los porcentajes de mujeres Ayudantes Doctoras y Titulares de Escuelas Universitarias y reducimos los porcentajes de Contratadas Doctoras y Titulares de Universidad para igualarlos a los porcentajes masculinos. Estas reducciones implican aumentar el porcentaje de Catedráticas hasta el 30,62%, situándose solo a dos puntos del porcentaje de hombres Catedráticos. En este caso la brecha salarial se reduciría hasta el 2,13%. En definitiva, queda patente que esa mayor dificultad para acceder a las cátedras del colectivo femenino es la principal explicación de la brecha salarial de género global encontrada en la Universidad de Murcia.

Las brechas salariales en los conceptos salariales de la nómina

El análisis de los importes de los diferentes conceptos que componen la nómina del PDI a tiempo completo nos permite entender mejor cómo se producen las brechas salariales de género vistas anteriormente. En el Cuadro 21 aparecen los importes medios anuales de los principales conceptos de la nómina. Agrupando los 60 conceptos de ingresos (gastos para la UMU) uniendo los atrasos al concepto correspondiente existen 36 conceptos diferentes. Los diez presentados en los Cuadros 21 y 22 representan el 88% de todas las observaciones.

De los importes anuales medios del Cuadro 21 se deduce que la brecha salarial de género viene dada por las diferencias en los Trienios, Quinquenios, Sexenios, Complemento específico y Complemento por cargo académico, mientras que se obtiene una brecha salarial negativa en el concepto de Sueldos. En el resto de conceptos las diferencias salariales medias encontradas son muy reducidas. Sin embargo, estos valores medios son muy sensibles a las pocas observaciones con

valores muy reducidos o muy elevados que puedan existir. Por tanto, si en lugar de los valores medios utilizamos las medianas de la distribución que aparecen en el Cuadro 22 observamos que desaparecen algunas extrañas diferencias encontradas en los importes medios. Por ejemplo, resulta extraño encontrar diferencias en los Sueldos, en el Complemento específico y en el Complemento por cargo académico, ya que estos importes son idénticos para hombres y mujeres. Esta igualdad se recupera en el Cuadro 22 con los valores medianos. Por tanto, las brechas de género vienen dadas por las diferencias en los conceptos de Trienios, Quinquenios y Sexenios.

Cuadro 21. Media anual de los conceptos salariales de la nómina y brechas salariales de género.

Conceptos salariales medios	2017		2018		2019		2020*		Brechas			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019	2020
Sueldos	15617,76	17071,91	15638,40	17331,0	15894,03	17603,4	12297,65	13462,03	-9,31	-10,82	-10,75	-9,47
Trienios	4171,21	3565,00	4307,81	3675,30	4393,87	3747,29	3483,02	2992,20	14,53	14,68	14,72	14,09
Paga Extraordinaria	3732,20	3746,42	3797,30	3876,21	3882,98	3934,12	2012,88	2034,61	-0,38	-2,08	-1,32	-1,08
Complemento de destino	10080,12	9791,64	10190,4	9935,27	10506,83	10169,4	8161,98	7958,81	2,86	2,50	3,21	2,49
Sexenios de investigación	4732,70	3989,76	4736,68	3860,00	4848,85	3886,63	4026,21	3280,43	15,70	18,51	19,84	18,52
Complemento específico (docente)	7694,27	6756,67	7960,61	7091,31	8257,17	7287,37	6458,45	5699,25	12,19	10,92	11,74	11,76
Quinquenios docentes	7184,51	6621,15	6824,14	6010,72	6897,79	6046,32	5402,50	4709,98	7,84	11,92	12,34	12,82
Complemento específico cargo académico	3755,14	3425,64	3563,48	3142,14	4037,11	3500,33	3155,69	2745,56	8,77	11,82	13,30	13,00
Art. 69 LOU	5776,85	5788,04	5870,94	5861,84	6018,17	6004,21	4634,40	4634,27	-0,19	0,16	0,23	0,00
Art. 55 LOU	4345,34	4173,81	4206,72	4167,95	4169,38	4147,25	3221,41	3289,10	3,95	0,92	0,53	-2,10

* Hasta septiembre

Cuadro 22. Mediana anual de los conceptos salariales de la nómina y brechas salariales de género.

	2017		2018		2019		2020*		Brechas			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019	2020
Sueldos	13576,27	13576,27	13796,9	13796,9	14142,14	14142,1	10832,04	10832,04	0,00	0,00	0,00	0,00
Trienios	4177,48	3394,23	4347,24	3687,6	4399,01	3809,4	3675,04	2918,15	18,75	15,17	13,40	20,60
Paga Extraordinaria	3610,59	3610,59	3669,33	3683,64	3761,5	3769,21	1942,98	1920,84	0,00	-0,39	-0,20	1,14
Complemento de destino	9742,19	9742,19	9900,53	9900,53	10148,2	10148,2	7772,85	7772,85	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexenios de investigación	4419,64	2946,48	4491,57	2994,38	4604,04	3069,36	3526,2	2350,80	33,33	33,33	33,33	33,33
Complemento específico (docente)	5595,10	5595,10	5686,04	5686,04	5828,28	5828,28	4464,09	4464,09	0,00	0,00	0,00	0,00
Quinquenios docentes	7366,07	6686,44	7485,94	5988,76	7437,36	6138,72	5877,00	4701,60	9,23	20,00	17,46	20,00
Complemento específico cargo académico	3317,62	3317,62	3371,56	3346,68	3455,88	3455,88	2646,99	2646,99	0,00	0,74	0,00	0,00
Art. 69 LOU	5826,57	5826,57	5921,26	5921,26	6069,35	6069,35	4648,70	4648,70	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 55 LOU	3689,14	3689,14	3739,91	3739,91	3861,99	3861,99	2951,58	2951,58	0,00	0,00	0,00	0,00

* Hasta septiembre

Las diferencias en estos tres conceptos se explican por la mayor antigüedad media masculina, ya que la edad media de los hombres es 54,02 años (edad mediana de 55 años) frente a los 51,32 años de las mujeres (edad mediana de 51 años). Esta mayor antigüedad permite al colectivo masculino acumular más Trienios y Quinquenios docentes por una cuestión meramente biológica, ya que estas partidas se obtienen de manera automática con el paso de los años.

El caso de los Sexenios de investigación también puede estar explicado por esta última razón, pero no únicamente, ya que estos conceptos no se obtienen automáticamente con el paso del tiempo, sino que precisan de la solicitud del interesado y la posterior aprobación de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), que exige unos determinados méritos investigadores que son públicos y más o menos conocidos según cada campo científico, de tal forma que si el investigador es consciente de no haber alcanzado dichos méritos ni tan siquiera solicita dicho sexenio. En los dos informes diagnósticos sobre las diferencias de género en el PDI de la UMU (Serna *et al.*, 2012 y Hernández, 2019b) se ha detectado la menor acumulación de sexenios de investigación por parte del colectivo femenino entre todos los que, dada su antigüedad, tenían derecho a solicitarlo. Esto se debe, tanto al menor porcentaje de sexenios solicitados por parte de las mujeres, como al mayor porcentaje de sexenios solicitados y denegados por la CNEAI en algunos casos, como por ejemplo ha sucedido en la última convocatoria del novedoso sexenio de transferencia de la investigación (ANECA, 2020).

Las brechas salariales de género en las partidas salariales de investigación no incluidas en el Capítulo 1 de Gastos de Personal

Además de las diferencias de género en la consecución de los sexenios de investigación anteriormente comentados, en esos informes diagnósticos anteriormente citados sobre las diferencias de género en el PDI de la UMU también se ha detectado que el porcentaje de mujeres que lideran proyectos y contratos de investigación es inferior al obtenido en el colectivo masculino. En consecuencia, los importes salariales generados por estos proyectos y contratos también contribuyen a explicar la brecha salarial de género. Sin embargo, los datos de la nómina no incluyen los contratos de investigación que firma el PDI de la UMU con diferentes

instituciones y que gestiona la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI), por lo que no podemos conocer las diferencias salariales generadas por este motivo.

Respecto a los proyectos de investigación, no todos tienen repercusiones salariales. La información que sobre los mismos aparece en la base de datos de la nómina de la UMU es escasa. En 2020 no figura ninguno de estos proyectos. En el Cuadro 23 aparecen estas partidas salariales que corresponden al Capítulo 6 de Inversiones Reales. Algunas de ellas son cobradas únicamente por hombres, por lo que no es posible calcular la brecha salarial. En los únicos casos donde son cobradas por hombres y mujeres observamos que las brechas salariales obtenidas son enormes. No obstante, dada la pobreza de la información sobre estas partidas hay que tener mucha cautela a la hora de interpretar estos resultados.

Cuadro 23. Partidas salariales del Capítulo 6.

	2017		2018		2019		Brechas		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019
Acciones									
Estratégicas			3235,78						
Investigación									
Gastos diversos	745,46	395,93	188,77	72,69	574,17	235,97	46,89	61,49	58,90
Investigación									
Subvencionada			4369,03		370,66				
Europea									
Proyectos									
Investigación	33627,9		60100	800				98,67	
Contratados									
Proyectos									
Investigación						171,08			
Nacional									

No hay datos para 2020

Conclusiones

La brecha salarial de género obtenida en los últimos cuatro años con los datos de la nómina de la UMU oscila entre el 7,73% de 2017 y el 8,45% en 2020 (hasta septiembre) para el PDI a tiempo completo. Supone una brecha inferior a la encontrada en otras universidades españolas, como el 10,97% de la Universidad de Valencia en 2015 o el 13% de la Universidad del País Vasco en ese mismo año. También es inferior a la brecha salarial de género de la Región de Murcia que la Encuesta Anual de Estructura Salarial sitúa en el 9,1% para 2018. No obstante, la pregunta que subyace a esta brecha es cómo puede existir en el contexto de una institución pública donde los salarios se determinan administrativamente y, por supuesto, no distinguen si el puesto de trabajo va a ser desempeñado por un hombre o por una mujer.

La respuesta a esta pregunta viene dada por el conocido fenómeno del *techo de cristal*, que supone una segregación vertical en los puestos de trabajo en la cual las mujeres no llegan en los mismos porcentajes que los hombres a aquellos puestos que tienen las remuneraciones más elevadas. En concreto, para los distintos salarios medios que tienen los diferentes cuerpos docentes analizados (Cátedras, Titularidades Universitarias, Titularidades de Escuelas Universitarias y Profesorado Contratado Doctor) se ha encontrado una relación negativa entre la ratio femenina sobre la masculina en cada cuerpo y el salario medio del mismo. Esto es, que los cuerpos con menor salario medio tienen una mayor presencia relativa femenina. El caso más destacado se da en las Catedráticas de Universidad, que en 2020 solamente representan el 39% de los Catedráticos varones.

Si la distribución porcentual de hombres y mujeres fuese la misma a lo largo de esos cuerpos docentes la brecha salarial no llegaría ni al 1%. Y si reducimos el porcentaje de mujeres en las Titularidades Universitarias y el Profesorado Contratado Doctor para que coincidan con los porcentajes masculinos y sumamos estas reducciones al

porcentaje de Catedráticas (manteniendo constantes los porcentajes femeninos en las Titularidades de Escuelas Universitarias y en las Ayudantes Doctoras), la brecha salarial sería solamente del 2,13%.

El análisis de los diferentes conceptos que componen la nómina nos ha permitido averiguar que las brechas de género no se producen en aquellos conceptos cuyo importe total no depende de la antigüedad del trabajador, sino que se obtienen en los Trienios, Quinquenios docentes y Sexenios de investigación, debido a la mayor antigüedad relativa masculina, sobre todo en los dos primeros, mientras que en el caso de los Sexenios, cuya obtención no es automática con el paso del tiempo, también se ha detectado por informes previos que existe una menor acumulación de los mismos en el colectivo femenino.

4.2.2. Personal de Administración y Servicios

La gran mayoría de personal de la Universidad de Murcia es funcionario y, por tanto, se rige por la clasificación establecida en el EBEP en grupos, atendiendo a la titulación exigida para su acceso, y en grados o niveles dependiendo del nivel de responsabilidad del puesto.

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Se exige estar en posesión del título universitario de Grado.
- Grupo B. Se exige estar en posesión del título de Técnico/a Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
- C1: Título de Bachiller o Técnico/a.
- C2: Título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria.

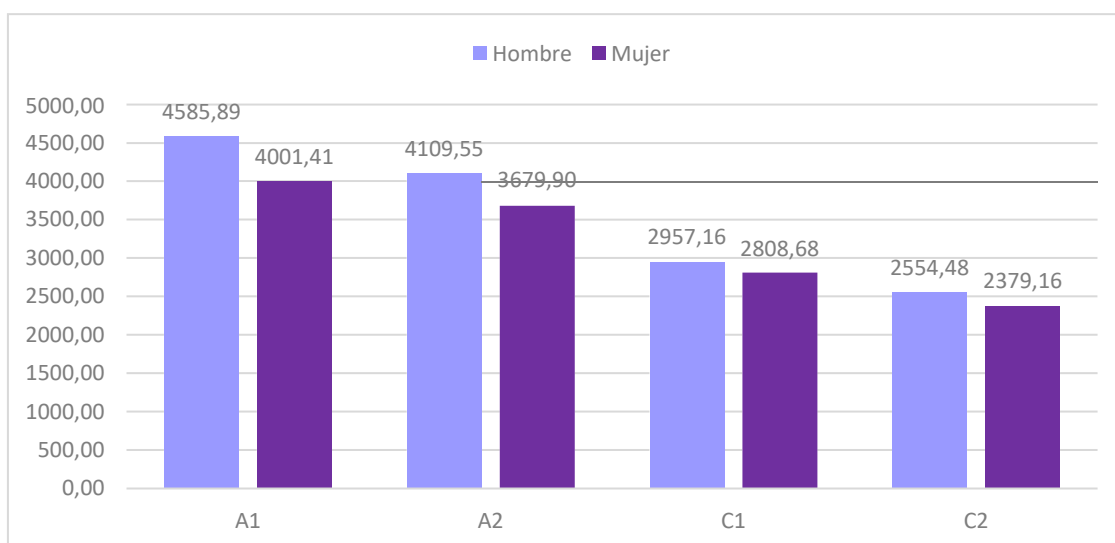
Aunque el personal laboral se rige por el Estatuto de los Trabajadores, por aplicación del I Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios de la UM las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Universidad de Murcia se agrupan en cinco niveles en homogeneidad con los grupos de clasificación previstos para el personal funcionario, atendiendo a la titulación exigida y al grado de responsabilidad del puesto.

Estudio salarial del PAS

Para el caso del estudio del PAS se ha utilizado la información desagregada por sexo que ha facilitado la Oficina del Dato Único para el año 2020.

En los datos aportados, se observa que el sueldo medio anual de los hombres es superior al de las mujeres en todos los grupos y subgrupos de clasificación profesional del colectivo (Gráfico 34).

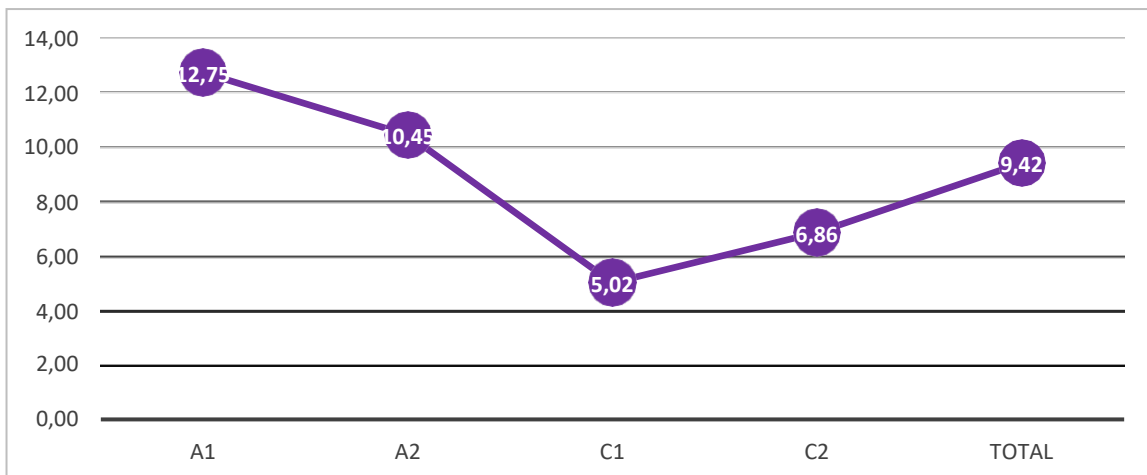
Gráfico 33. Sueldo medio anual de hombres y mujeres en los distintos grupos del colectivo PAS de la UMU en el año 2020.



Esta diferencia en el sueldo medio anual entre hombres y mujeres produce una brecha salarial global de 9,42, una vez eliminado el grupo E, puesto que se compone por un número poco significativo de cinco (5) personas.

Cuando se examina la brecha salarial por grupos profesionales se observa una mayor diferencia en el subgrupo A1 (Gráfico 35). La adquisición de un Grupo se obtiene, generalmente, por concurso-oposición, por lo que obtenerlo es igualitario entre hombres y mujeres. Sin embargo, observamos que la brecha aumenta en los grupos más altos, lo que puede ser debido a que dentro de un mismo grupo las mujeres ocupan cargos de menor responsabilidad y menos nivel.

Gráfico 34. Brecha salarial global por grupos



La brecha salarial global del colectivo PAS no ha variado prácticamente en los últimos años (Cuadro 24).

Cuadro 24. Importe nómina media mensual por sexo y brecha salarial en los años 2018-2020.

Año	Importe nómina media Hombre	Importe nómina media Mujer	Brecha salarial
2018	2989,34	2708,37	9,40
2019	3183,54	2888,25	9,28
2020	3277,41	2968,33	9,43

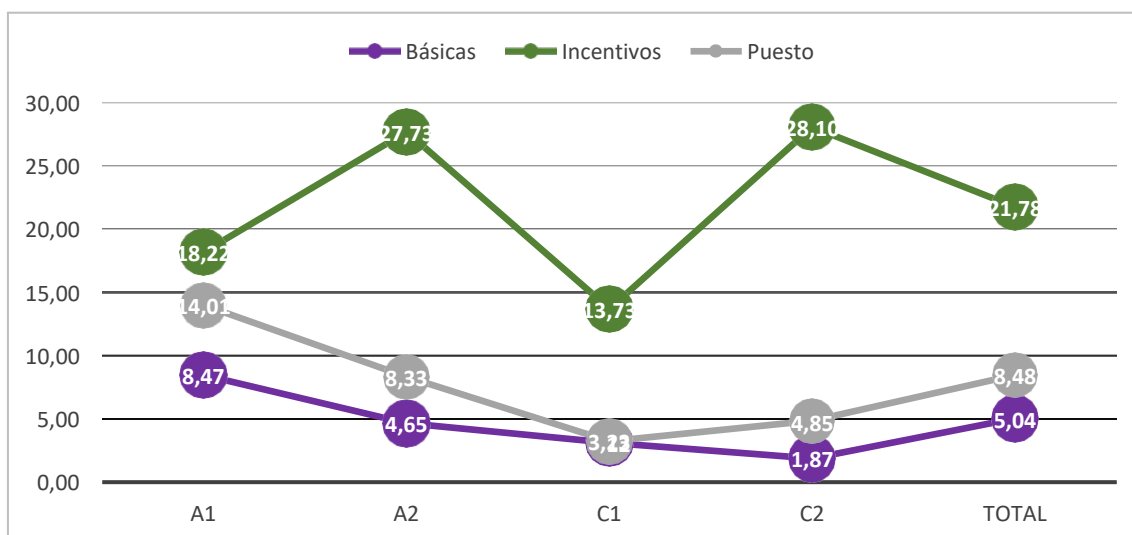
Cuadro 25. Nómina media por categoría y brecha salarial.

Grupo	Nómina media hombre	Nómina media mujer	Brecha Salarial
A1	4.585,87	4.001,41	12,74 %
A2	4.109,55	3.679,90	10,45 %
C1	2.957,16	2.808,68	5,02 %
C2	2.554,46	2.379,16	6,86 %

E	2.303,21	2.679,31	-16,33 %
Total general	3.277,41	2.968,33	9,43 %

A partir de aquí, el análisis se centra en el estudio pormenorizado de la brecha salarial sobre los datos relativos a la situación del colectivo. La brecha salarial se da en todos los casos con un porcentaje similar, que disminuye ligeramente en los meses con paga extraordinaria (junio y diciembre), y octubre. Parece ser que el concepto salarial que más influye en la brecha salarial del colectivo del PAS, en todos los grupos y subgrupos, es el complemento por incentivos (Gráfico35).

Gráfico 35. Brecha salarial de cada concepto salarial por grupos y subgrupos y total.



Se puede encontrar información más detallada en el siguiente Cuadro.

Cuadro 26. Salario medio mensual por sexo y brecha salarial global por grupos y conceptos salariales.

Grupo	Tipos de conceptos en nómina	Hombre	Mujer	Brecha salarial
A1	Global	4585,89	4001,41	12,75
	Acción Social	18,57	13,31	28,34
	Básicas	1748,17	1600,12	8,47
	Complementaria_Incentivos	820,39	670,94	18,22
	Complementaria_Puesto	1989,10	1710,42	14,01
	NA	9,66	6,62	31,51
A2	A2 Global	4109,55	3679,90	10,45
	Acción Social	23,09	22,75	1,45
	Básicas	1577,00	1503,60	4,65
	Complementaria_Incentivos	761,40	550,30	27,73
	Complementaria_Puesto	1739,28	1594,34	8,33
	NA	8,78	8,91	-1,49
C1	Global	2957,16	2808,68	5,02
	Acción Social	18,00	25,84	-43,58
	Básicas	1178,21	1141,44	3,12
	Complementaria_Incentivos	503,23	434,16	13,73
	Complementaria_Puesto	1244,74	1204,48	3,23
	NA	12,99	2,76	78,73
C2	Global	2554,48	2379,16	6,86
	Acción Social	17,17	21,22	-23,64
	Básicas	991,11	972,53	1,87
	Complementaria_Incentivos	386,23	277,68	28,10
	Complementaria_Puesto	1153,91	1097,94	4,85
	NA	6,06	9,78	-61,43
E	Global	2303,21	2679,31	-16,33
	Acción Social	0,00	2,78	
	Básicas	1118,97	1045,51	6,57
	Complementaria_Incentivos	120,22	530,76	-341,50
	Complementaria_Puesto	1064,02	1100,27	-3,41

En el concepto complemento por incentivos se incluye la remuneración ligada a la carrera profesional que, si bien ha sido modificada en los últimos años, parece ser un concepto que genera grandes diferencias en todos los grupos (Cuadro 27). Sin embargo, se puede observar que son otros conceptos los que más brecha salarial generan, tales como la gratificación de servicios extraordinarios o la impartición de cursos, conferencias o seminarios.

También se observa brecha significativa en los complementos por puesto en los grupos A1 (14,01) y A2 (8,33). Incluso en los grupos C1 y C2, donde las mujeres

son más, existe una brecha salarial de 3,23 y 4,85 respectivamente.

Cuadro 27. Brecha salarial en los complementos por incentivos por grupos profesionales.

Concepto salarial incluido en complemento por incentivos	Grupo / subgrupo profesional			
	A1	A2	C1	C2
08-Complemento Personal Transitorio				13,31
52-Nueva Carrera Profesional	17,65	27,91	9,00	14,87
61-Jornada Especial	17,80	39,18	20,52	66,87
C4-Productividad Fija Destino	14,65	5,95	-1,39	1,49
C5-Productividad Fija Especifico (No Docente)	18,00	9,21	4,74	5,84
07-Gratificacion Serv. Extraord. (No Docente)	41,74	28,64	59,23	63,07
79-Asistencias Tribunales		29,45	-15,53	14,77
80-Cursos, Conferencias, Seminarios...	31,26	62,36	19,88	40,87
JV-Jornada Especial - Parte Proporcional Vacaciones			15,12	71,93
SI-Incentivos Al Rendimiento			9,58	
Total	18,93	28,54	12,67	28,87

En cuanto al concepto salarial básico, en el que se han observado las menores brechas salariales de forma global, destaca la antigüedad como factor muy influyente en la aparición de la brecha salarial (Cuadro 28). También se ha observado brecha de género en el concepto sueldo del subgrupo A1, si bien ello requeriría un análisis más profundo.

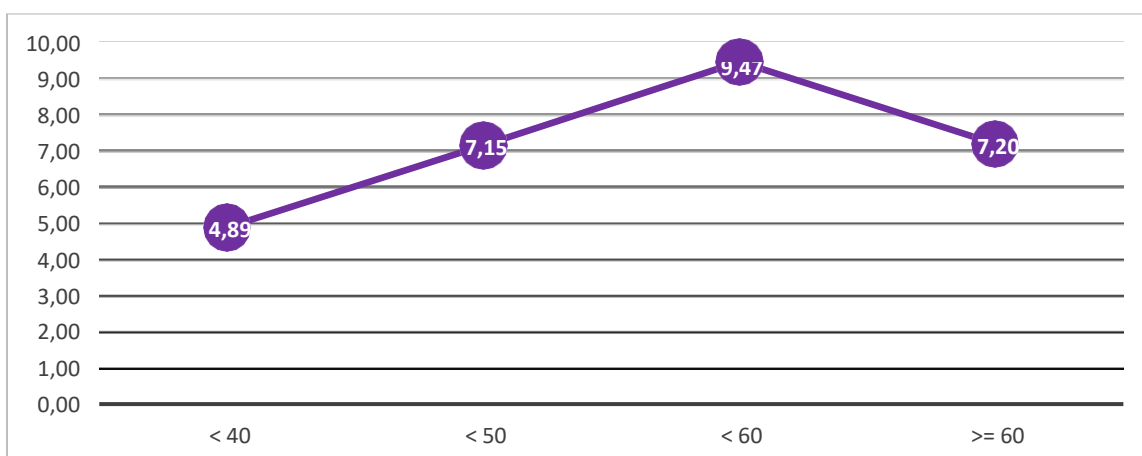
Cuadro 28. Brecha salarial en los conceptos básicos por grupos profesionales.

Concepto salarial incluido en Concepto nómina Básico	Grupo / subgrupo profesional			
	A1	A2	C1	C2
01-Sueldo	5,36	0,47	-0,08	0,85
02-Trienios	20,82	15,69	6,75	1,87
03-Paga Extraordinaria	8,70	6,39	2,45	2,76
43-Complemento Personal Antigüedad Consolidada	6,38	63,08	72,27	36,68
Total	8,48	4,51	3,44	3,09

De forma global, la brecha salarial en el colectivo del PAS en el año 2020 es más acusada en el rango de edad 50-59 años (gráfico 37). Sin embargo, no se observa un patrón de brecha de género en función de la edad de forma global en los distintos grupos y subgrupos profesionales de la plantilla del PAS (gráfico 38). La brecha de género está por encima de 15 en todos los rangos de edad en el grupo A1, con la excepción del rango de edad de 50-59, en el que la brecha cae a 1,49. En el grupo A2, las mayores brechas ocurren en las franjas de mayor edad. En el grupo C1, la mayor brecha se observa edades más jóvenes, mientras que en el grupo C2 se aprecia en la franja de edad de 50-59 años.

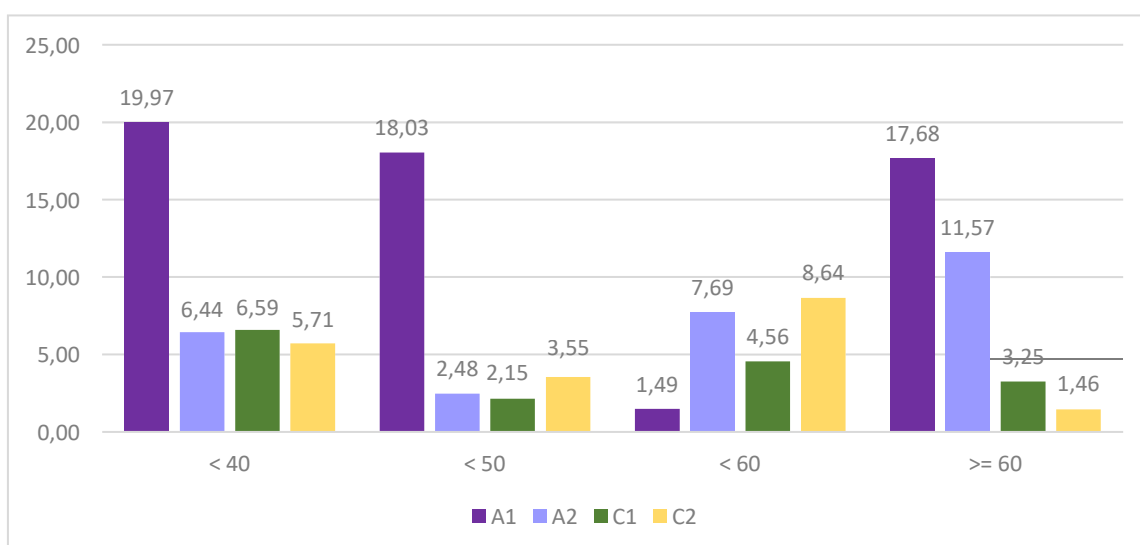
En el caso de la plantilla más joven la brecha es negativa, lo que se podría interpretar como que cuando se accede a la Universidad, las mujeres se incorporan a categorías y niveles más altos. Sin embargo, a partir de los 40 años vuelve a aparecer la brecha entre hombres y mujeres, lo que significaría que los hombres promocionan con más facilidad y más deprisa. La curva es ascendente en relación a la edad en el caso de los dos géneros, pero siempre la de los hombres está por encima de la de las mujeres, a excepción de los de 30 años.

Gráfico 36. Brecha salarial global por rangos de edad.



Observando la brecha para todo el PAS, la línea es ascendente en relación a la edad para los dos sexos hasta aproximarse a los 60 años, edad a partir de la cual la brecha disminuye ligeramente.

Gráfico 37. Brecha salarial en los distintos grupos por rangos de edad.



La brecha del grupo A1 se mantiene de forma muy significativa excepto para la franja de edad comprendida entre 50 y 60. Entre la plantilla menor de 40 se da la mayor brecha, que sigue manteniéndose alta hasta los 50. Cuando la edad es igual o mayor a 60 vuelve a ascender a casi los mismos valores.

Cabría preguntarse las razones que provocan esta brecha y su relación con las distintas situaciones de las mujeres, según su edad y las circunstancias personales asociadas.

Al realizar el análisis global por cuerpos profesionales (Cuadro 29) es cuando se

encuentran las mayores brechas salariales en los cuerpos de diplomados técnicos, facultativos de archivos y bibliotecas y técnicos especialistas.

Cuadro 29. Brecha salarial global en los distintos cuerpos profesionales.

Cuerpo profesional	Nº hombres	Nº mujeres	Sueldo medio hombres	Sueldo medio mujeres	brecha salarial
Administrativo	108,50	323,08	2633,05	2619,68	0,51
Auxiliar Administrativo	3,25	12,83	1893,27	1817,42	4,01
Auxiliares de Archivos y Bibliotecas	26,42	49,25	2657,66	2462,87	7,33
Ayudantes de Archivos y Bibliotecas	2,00	20,00	3640,54	3528,41	3,08
C.S..F.- Esc. Técnica Superior: Arquitectura	1,00	0,00	4804,55		
Cuerpo Gral Administrativo Admón. Civil del Estado	0,00	3,08		3253,48	
Cuerpo Gral de Gestión Administración Civil del Estado	1,08	0,00	5235,87		
Cuerpo O Escala Desconocido (B)	0,67	0,00	4102,45		
Cuerpo Superior de Administradores (Carm)	2,00	1,00	6196,32	5710,48	7,84
Diplomados Técnicos	22,42	54,42	3562,03	3088,68	13,29
E. Ayudantes Arch. y Bibl.U.Compl.	0,00	1,00		3000,42	
Escala Administrativa de O.A.	0,08	3,08	251,21	3696,44	
Escala Administrativa Upct	0,00	1,75		2335,34	
Escala Subalterna de O.A.	1,00	0,00	1931,22		
Escala Superior Facultativa (Carm)	1,00	0,00	4482,21		

Facultativo de Arch.,Bibliot.Y Arq.(A.E.)	0,00	0,08		296,49	
Facultativos de Archivos y Bibliotecas	1,00	5,25	5725,85	4605,71	19,56
Gestión	28,83	22,83	4199,62	4033,82	3,95
Gestión de Sistemas de Informática	30,50	11,08	3459,81	3593,31	-3,86
Laborales Convenio L0930	15,33	30,33	1668,33	1780,71	-6,74
No Aplica	0,00	1,50		3321,08	
No Disponible	0,00	0,08		68,63	
Profesor de Enseñanza Secundaria	1,00	0,00	5697,45		
Superior de Sistemas y Tecnología de Inf.	12,75	1,00	4237,54	5215,59	
Superior Facultativa	31,83	31,58	3718,57	3643,10	2,03
Técnica de Subalternos	0,00	3,00		2553,18	
Técnicos Auxiliares	101,83	94,58	2390,60	2176,71	8,95
Técnicos Auxiliares de Informática	12,58	2,00	2435,32	3105,02	
Técnicos de Administración Especial de Adm. Local	0,08	0,00	485,06		
Técnicos de Gestión	10,75	7,08	4903,74	4588,07	6,44
Técnicos Especialistas	96,00	68,42	2981,44	2561,29	14,09

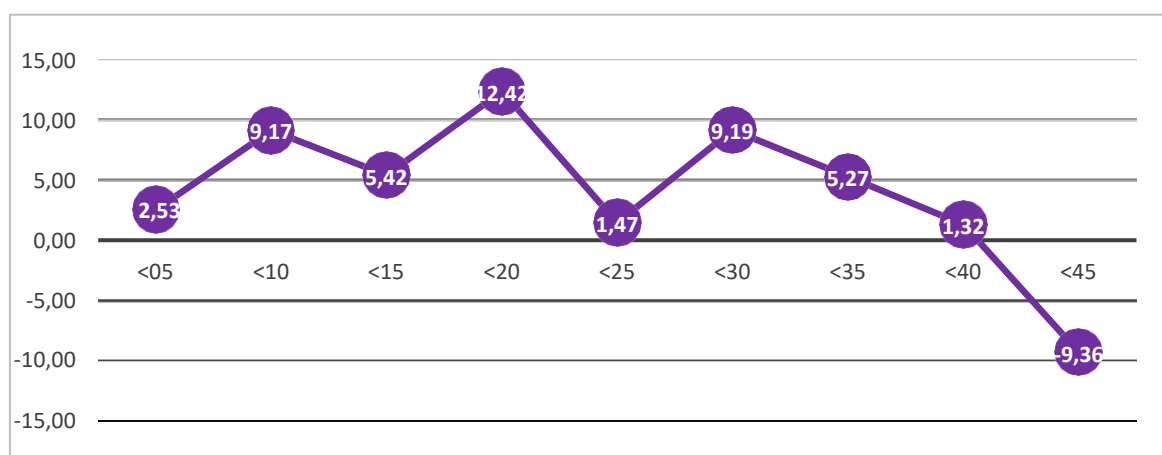
Al desagregar los datos por antigüedad, se observa que las mayores brechas se encuentran en el rango de antigüedad de 15 a 19 años (gráfico 38). Sin embargo,

cuando se analizan los datos por grupos y subgrupos profesionales, el rango de antigüedad con mayores brechas salariales varía (Cuadro 30). La mayor brecha, de 42,25, se encuentra en el rango de 10 a 14 años de antigüedad en el subgrupo A1. Sería interesante obtener datos adicionales sobre aspectos relativos a, por ejemplo, responsabilidades por cuidados, posibilidades de promoción y cuestiones de salud, que podrían dilucidar las causas de la citada brecha salarial.

En el caso de la nómina media mensual se da la brecha salarial en todos los casos, siendo más igualitario en el caso de los de menos de 5 años, pero las curvas se separan a partir de los cinco años. La brecha aumenta significativamente a partir de los 20 años de antigüedad, que puede tener que ver con la vida reproductiva de las mujeres en la que ellas están dedicadas a la crianza de sus descendientes y, al final de la vida laboral, el descenso de las mujeres es mucho acentuado, aunque también baja para el caso de los hombres.

También se observa en la nómina total anual que la suma del importe de las nóminas de mujeres (siempre superior por ser mayor número en la plantilla) con 35 años de antigüedad es inferior al de los hombres. Tal vez, y lo señalamos como hipótesis de trabajo, se podría relacionar este dato con la coincidencia de los cuidados de mayores y su relación con permisos no remunerados, excedencias, reducciones de jornada.

Gráfico 38. Brecha de género por rango de antigüedad.



Cuadro 30. Brecha salarial global en los distintos grupos profesionales en función de la antigüedad.

Antigüedad	Grupos profesionales			
	A1	A2	C1	C2
Total global	16,32	7,69	5,41	8,35
<05	27,09	-56,63*	3,36	1,81
<10	13,80	7,28	3,29	8,88
<15	42,25	-3,95	2,95	0,88
<20	-0,04	-0,93	7,94	6,97
<25	-8,73	14,12	-2,11	4,75
<30	0,34	-2,54	2,99	7,75
<35	-1,00	14,17	6,01	5,49
<40	-5,12	-4,58	-3,22	-3,05
<45		-1103,61*	12,82	-3,38

* el número de personas en este rango no es significativo.

Se evidencia que, teniendo las mujeres igual o mayor formación de inicio, tanto en PAS como en PDI, la promoción es menor o más lenta, y consecuentemente el salario es menor al no percibirse complementos o pagas específicas.

La precariedad mayor en el caso de la plantilla femenina se muestra en ambos colectivos, con acceso más tardío o menor a la funcionarización, claramente más tardío para el PAS en lo relativo a niveles, y en el caso del PDI para los sexenios.

Los datos confirman de manera indirecta la asociación de la mujer al rol de cuidados.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. Jornada de trabajo

La establecida con carácter general para el personal con empleo público (37,5 horas semanales), principalmente, de lunes a viernes y en horario de mañana y/ o de tarde. Esta descripción podría ajustarse al caso del PAS, aunque hay excepciones con jornadas especiales, fines de semana, etc.

En el caso del PDI, no se practica una jornada laboral de lunes a viernes, aunque sólo se reconozcan las 7,5 horas diarias. Hay profesorado que tiene la docencia en horario de tarde, otros en horario de mañana y de tarde y en el resto del día se distribuye las otras tareas investigadoras, de gestión, de formación y de corrección de trabajos y preparación de clases. Hay tareas que se realizan, de modo habitual y frecuente, en periodos vacacionales o en fines de semana, además hay exámenes oficiales los sábados y la investigación no entiende de horarios.

Para determinar si existen sesgos de género habría que conocer el porcentaje de mujeres y hombres que solicitan reducción de jornada para valorar si existe o no discriminación indirecta.

También se podría tener en cuenta la encuesta que se realizó en GEBAS al personal investigador donde la inmensa mayoría indicaba que trabajaba largas jornadas y eso no queda registrado en ningún otro sitio, pero es un dato importante. (Ver Anexo Estudio GEBAS. Figura 9. Porcentaje de investigadores e investigadoras que trabajan largas jornadas de forma frecuente, página 67).

5.2. Horario y distribución del tiempo de trabajo

Para el PDI la jornada y el horario de trabajo que se acuerda en el Centro, se refiere a la jornada presencial con el alumnado, teniendo en cuenta el número de horas lectivas, de tutoría del alumnado (normalmente de lunes a viernes y en horario de mañana y/o tarde, aunque a veces se producen exámenes los sábados, por ejemplo). La investigación se realiza en horario diverso y no atiende a regímenes establecidos en muchas ocasiones. Esta diversidad e indefinición tan característica debe quedar patente.

Para el PAS, la jornada y el horario de trabajo es el establecido en el Desarrollo del Acuerdo sobre Jornadas y Horarios del Personal de Administración y Servicios de la

Universidad de Murcia del 2000. La jornada es flexible, de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.

En la jornada flexible de mañana, el horario habitual es de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, con obligado cumplimiento de 9 a 14 horas, intervalo flexible de 8 a 9 y de 14 a 15:30 horas.

En la jornada flexible de tarde, el horario habitual es de 15 a 22 horas, de lunes a viernes, con obligado cumplimiento de 16 a 21 horas, intervalo flexible, en jornada de tarde, de 14:30 a 16 y de 21 a 22 horas.

Se pueden realizar jornadas extraordinarias siempre que estén justificadas por la naturaleza de la unidad o puesto, o por la diferente dedicación. Implican la necesidad de su desarrollo en horario de mañana y tarde, compensadas económicamente en función del número de tardes o mañanas complementarias y de la dedicación propia de cada una de sus modalidades, teniendo en cuenta, en todo caso, las limitaciones presupuestarias y estableciendo criterios para determinar el número y modalidad de jornadas que puedan corresponder a las diferentes unidades o servicios, así como para su asignación individualizada.

Las jornadas extraordinarias de obligado cumplimiento vienen reflejadas en la RPT y son de carácter público. La inclusión de las jornadas extraordinarias en RPT se lleva a cabo siguiendo los procedimientos establecidos con los respectivos órganos de representación.

Las jornadas extraordinarias que, justificadas por necesidades del servicio, notengan carácter obligatorio para personal concreto, se asignan a las diferentes unidades o servicios estableciendo criterios objetivos para determinar su número, modalidad, así como su vinculación individualizada. Su concesión se realiza por la Gerencia, a solicitud del trabajador o de la trabajadora y previo informe favorable de la persona responsable de la unidad o servicio.

Servicios y horas extraordinarias: En aquellos supuestos en los que, por necesidades coyunturales, ocasionales, por razones de urgencia o motivadas por situaciones imprevistas, resulte imprescindible y justificada la realización de una jornada de trabajo superior a la habitual, el exceso de la misma se compensará con saldos horarios negativos pendientes de recuperar o con descansos adicionales en las fechas solicitadas por la persona interesada y teniendo presente las necesidades del servicio.

Por ejemplo, y para las dos plantillas, se producen servicios extraordinarios en

sábados y domingos, prestados por necesidades de apertura de centros para actos concretos en el caso del PAS, o por necesidades concretas de investigación u otras cuestiones en el caso del PDI.

Para concluir si existen sesgos de género, se podría realizar en el futuro un estudio del caso de los Técnicos Auxiliares de Servicio, y comprobar qué número de mujeres y hombres prestan estos servicios extraordinarios, por si se detecta que, aun siendo remunerado, lo solicitan en mayor medida hombres, por recaer en la mujer todo lo relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. También se podría estudiar si las mujeres del PAS que no tienen jornadas de mañana y tarde tienen a su cargo descendientes menores.

En la Universidad de Murcia no existe ese tipo de régimen de **trabajo a turnos**.

5.3. Sistema de remuneración y cuantía salarial

Como ya se ha indicado anteriormente el sistema de remuneración y la cuantía salarial viene establecido por la normativa estatal y los convenios colectivos del PAS y del PDI. Los convenios colectivos fijan las remuneraciones a imagen de las percibidas por el personal funcionario.

Para el PAS, recientemente se ha aprobado la carrera profesional que podría ser equivalente a un sistema de primas e incentivos, pues se retribuye la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de su personal (funcionario y laboral).

Para el PDI, las retribuciones aprobadas cada ejercicio por el Consejo Social en base al art. 55 y 69 de la LOU, de asignación individual, también podrían considerarse equivalentes a un sistema de primas e incentivos pues establece retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión.

Los sistemas establecidos para PAS y PDI, como tales, no provocan sesgos de género, pero habría que remarcar que todo sistema ligado a méritos individuales (jornadas especiales, productividad, cargos de responsabilidad, ...) debido a los techos de cristal y a la no corresponsabilidad en la conciliación, que recae mayoritariamente en la mujer, de forma indirecta, provoca discriminación de la mujer a efectos retributivos.

No podemos indicar que no hay discriminación en el PDI puesto que las mayores brechas salariales se encuentran en los complementos derivados de la antigüedad y la producción, así como los cargos de gestión. Se podría definir que, aunque no se aprecia una discriminación directa, existe una discriminación indirecta puesto que se ha observado la presencia de una brecha salarial en el apartado 3 de este diagnóstico.

5.4. Sistema de trabajo y rendimiento

El Área de Recursos Humanos conoce, aunque es competencia del Vicerrectorado de Profesorado, el sistema de valoración interno que utiliza la Universidad de Murcia para evaluar la actividad docente del PDI, que consiste en la realización de encuestas a su alumnado y petición de informes al Departamento al que pertenece el profesorado.

La Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) de la ANECA realiza la evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario con el objeto de que les sea reconocido un complemento de productividad (sexenio).

El rendimiento del PDI no puede medirse por la cantidad de sexenios. Este es el problema de intentar ajustarse a un RD no específico de universidades, debemos intentar realizar una descripción de la singularidad de la jornada laboral del PDI mostrando las horas fijas de atención al alumnado mediante docencia y tutorías (establecidas en el plan de ordenación docente), las horas de preparación de la actividad presencial y la actividad investigadora. El rendimiento no se puede valorar en el PDI, se puede indicar que la satisfacción del alumnado por la docencia puede valorarse mediante las encuestas y que la productividad investigadora podría valorarse parcialmente por la obtención de Sexenios mientras no tengamos otra forma, pero no podemos llegar a más.

La medida de los tiempos de trabajo solo se realiza para el personal de administración y servicios a través del sistema KRON, que mide la jornada desarrollada y registra las ausencias, justificadas o no, de este personal.

En la Universidad de Murcia, al ser un organismo público, no existen sistemas de incentivos o primas al rendimiento propiamente dichas. Se podría considerar equivalente, como se ha comentado, la carrera profesional del PAS y las retribuciones aprobadas por el Consejo Social de la UM al PDI en base al art. 55 y

69 de la LOU.

La actividad de la Universidad de Murcia es principalmente presencial. Pero la alerta sanitaria que vivimos actualmente por COVID-19 ha impulsado la impartición de las clases en modalidad online y el teletrabajo entre el PAS.

En relación al teletrabajo para el PAS, añadiríamos la necesidad de regular específicamente esta modalidad, no solo para tiempos excepcionales de pandemia, pues puede ser una herramienta importante de cara a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, siempre que se desarrolle de forma corresponsable. Por otra parte, si se establecen los mecanismos de control necesarios, a través de esta modalidad, se puede evaluar el rendimiento en función de la efectividad real y no en función del tiempo (kron), que no es una valoración que pueda aportar realidad sobre el rendimiento del personal. Lo dicho podría ser extensible en un futuro a la actividad en modalidad presencial.

Con los datos conocidos no se puede determinar si existen sesgos de género y de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

5.5. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

-Con carácter general:

En la Comisión de reubicación por motivos de salud, en la que participa el Médico del Trabajo y un técnico de prevención, y previa valoración médica, también tenemos en cuenta los factores psico-sociales que puedan influir en la salud de la trabajadora, de tal forma, que en la propuesta de adaptación que se realizan se tienen en cuenta esas circunstancias psico-sociales y las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Elección de métodos, herramientas e instrumentos que distingan y baremen, en función del género. Así, se hizo por ejemplo en la elección del método ISTAS para la evaluación de los riesgos psicosociales, cuyas conclusiones podemos ver en apartado 9.3 de este diagnóstico.

- Protección a la maternidad:

1.-Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuando alguna mujer consulta comunicando su situación de gestante valoramos los factores de riesgo a los que está expuesta, ya sean:

- Riesgos químicos
- Riesgos físicos,
- Riesgos biológicos

Si los contaminantes a los que está expuesta pudieran tener algún efecto nocivo, se emite informe solicitando la no exposición a dichos factores y se adapta el puesto de trabajo. Si ello no fuera posible, se remite documentación a la Mutua de Accidentes de Trabajo solicitando la suspensión del contrato de trabajo por RIESGO en el embarazo, hasta el parto. De la misma forma se puede realizar en el periodo de lactancia, tras las semanas obligatorias de baja maternal.

2.- De la misma forma en la vigilancia de la salud (reconocimiento médico) se valora la posible existencia de exposición a factores contaminantes que puedan ser mutagénicos, o pudieran afectar a la fertilidad y perjudicar a la mujer.

En relación con el **entorno digital y la desconexión**, no existe ningún protocolo específico sobre el entorno digital y la desconexión en nuestra Universidad.

5.6. Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo

Al ser entidad pública el sistema de promoción se realiza a través de la promoción interna del personal, horizontal y vertical.

Cuadro 31. Convocatorias de promoción interna del PDI desde 2018

		2018			2019			2020		
Categoría profesorado		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Asociado	Ayudante Doctor	14	6	20	13	7	20	4	5	9
Ayudante Doctor	Contratado Doctor	22	18	40	15	17	32	17	14	31
Contratado Doctor	Profesor Titular Universidad	31	24	55	29	26	55	4	17	21
Profesor Titular Universidad	Catedrático Universidad	16	35	51	1	20	21	6	6	12

Profesor Titular Escuela Universitaria	Profesor Titular Universidad	2	2	4	3	1	4	3	1	4
Catedrático de Escuela Universitaria	Catedrático Universidad	0	2	2	0	0	0	0	0	0

Cuadro 32. Convocatorias de promoción interna del PAS desde el 2018

AÑO	GRUPO	DENOMINACIÓN	Nº PLAZAS	Mujeres	Hombres
2018	A1	E.S. Facultativa: Gestión de la Investigación	1	1	
2018	A2	Gestión de Sistemas de Informática de la UM	1		1
2018	A1	E.S. de Sistemas y Tecnologías de la Información de la UM	3		3
2018	A1	Facultativos/as de Archivos, Bibliotecas y Museos U	2	2	
2018	A2	Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos UM	2		2
2020	A2	Gestión Universitaria de la Universidad de Murcia*	10		
2020	A1	Técnicos/as de Gestión de Universidad de Murcia*	2		
2020	C1	Técnicos/as Especialistas: Control de Accesos*	5		

*Convocatorias aún en ejecución.

5.7. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo

Apartado solo aplicable al personal laboral pues el personal funcionario lo es en función de nombramiento.

Los tipos de suspensiones son las establecidas en los artículos 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El I Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia establece para el personal laboral fijo la suspensión del contrato con reserva de puesto por:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato
- Incapacidad temporal de la persona trabajadora
- Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- Ejercicio de cargo público representativo
- Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Excedencia forzosa
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- El PDI laboral sujeto a convenio colectivo tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los supuestos establecidos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con arreglo, en su caso, a las limitaciones vigentes en cada momento (art. 63 del II Convenio colectivo del PDI contratado).
- El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el art. 49 del ET:
 - Por mutuo acuerdo de las partes.
 - Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
 - Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 - Por dimisión de la persona trabajadora.
 - Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.
 - Por jubilación de la persona trabajadora.
 - Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad de la persona trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresariado.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5.8. Permisos y excedencias del último año

5.8.1. Personal Docente e Investigador

Cuadro 33. Permiso o licencia por estudios (2020)

CATEGORIA PROFESORADO	DEPARTAMENTO	MUJER	HOMBRE
CU	Información y Documentación		1
CU	Economía Financiera y Cont.		1
TU	Derecho Civil		1
TU	Información y Documentación	1	
TU	Información y Documentación	1	
TU	Bellas Artes	1	
CD	Biología Celular e Histología		1
ASOCIADA	Traducción e Interpretación	1	
Profesor sustituto	Economía Financiero y Cont.		1
ASOCIADO	Ciencia Polit., Antropol. Social y Hacienda Pública		1
AYUDANTE DOCT	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social		1

	TOTAL	4	7
--	--------------	----------	----------

Entre el PDI funcionario el 50% de las personas que pidieron licencia por estudios fueron mujeres, con la categoría de TU, mientras que el 50% restante fueron hombres, en un 66,6% con la categoría de CU. En cuanto al profesorado laboral, el 80% de los permisos por estudios fue solicitado por hombres de diversas categorías profesionales y el 20% por mujeres en categoría de profesorado asociado.

Cuadro 34. Permiso sabático (iniciado en 2020).

CATEGORIA	DEPARTAMENTO	MUJER	HOMBRE
TU	Enfermería		1
TU Vinculada	Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico	1	
CU	Estadística e Investigación Operativa		1
TU	Sociología	1	
CU	Filosofía		1
	TOTAL	2	3

En el caso de los permisos sabáticos, el 20% son mujeres.

Cuadro 35. Excedencia por interés particular con reserva de puesto (art. 149.3 Estatutos UMU).

CATEGORIA	DEPARTAMENTO	SEXO
TU	Farmacología	H

5.8.2. Personal de Administración y Servicios

Cuadro 36. Permisos y excedencias

PERMISO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
EXAMEN FINAL T.OFICIAL	28	57	21	43	49
ASUNTOS PART. JUSTIFICADOS	473	73	174	27	647
DEBER INEXCUSABLE	32	73	12	27	44
TOTAL	533	72	207	28	740

Aunque en el colectivo de PAS el 60% son mujeres, se observan porcentajes de solicitudes de mujer muy superiores al hombre en cada concepto de permiso (72% suponen los permisos solicitados por mujeres sobre el total de solicitados).

En lo concerniente a permisos y excedencias por conciliación, quedan recogidas en el apartado siguiente dedicado a la conciliación.

CAUSAS PARA PODER ACREDITAR LA PETICIÓN DE PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES JUSTIFICADOS (4 días/año)

1. Para realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado. Para llevar a cabo revistas militares y de armas, solicitud o renovación del D.N.I., PASaporte y certificados y registros de organismos públicos.
2. Para acompañamiento de parientes minusválidos, psíquicos o físicos, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad para llevar a cabo trámites puntuales en razón de su estado.
3. Para examen o renovación del carnet de conducir.
4. Para requerimientos y trámites notariales.
5. Para trámites oficiales en organismos públicos.
6. Para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
7. Para asistencia a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, por necesidades del trabajador/a o de sus hijos menores de 14 años.

8. Para matrimonio de los padres o padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del trabajador.
9. Para ampliación de los días de permiso a que se tenga derecho por el resto de permisos reglamentarios.
10. Prolongación de enfermedad grave de familiar hasta 2º grado.
11. Prolongación traslado domicilio sin cambio de residencia.
12. Fallecimiento o enfermedad grave de familiar 3er. grado.
13. Atención hijo menor de 12 años por día no lectivo, dentro del calendario académico escolar.
14. Período de adaptación de hijos en etapa infantil.
15. Obras, reparación y mantenimiento en vivienda propia.
16. Preparación de exámenes de acceso a escalas profesionales de la UMU.
17. Trámites bancarios para formalizar hipoteca.
18. Primera comunión de los hijos.
19. Gestiones escolares de los hijos (reuniones, recoger notas...).
20. Avería automóvil en el trayecto al trabajo.
21. Retención en la carretera por motivo diferente a la circulación habitual (accidente...) en el trayecto al trabajo.
22. Retraso justificado en los medios de locomoción.
23. Realización de cursos de formación, promovidos por la Gerencia, no incluidos en los Planes Formativos de la Universidad y realizados necesariamente en horario de trabajo.

En este apartado, la información relativa al **protocolo de lucha contra el acoso** nos remite al contenido del apartado 8 del documento del estudio diagnóstico presente sobre el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, aprobado por Consejo de Gobierno el 12 de abril de 2018. (Ver en Anexo y accesible en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>). Y, además se puede citar también la existencia de Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso. <https://www.um.es/documents/2187255/2187432/regl-res-conflictos-2012.pdf/eb704c63-c376-4b47-b1ab-07eee1989451>

Los datos concretos sobre los casos resueltos por estos dos protocolos se presentan

en el documento de evaluación del I Plan de Igualdad (Ver en Anexo).

Las solicitudes de **ausencias no justificadas** del PAS del año 2020 por asuntos particulares sin justificación han ascendido a 3.641 solicitudes (1.344 hombres y 2.297 mujeres); el 63% de las solicitudes fueron presentadas por mujeres.

Para el PDI no se registran estas solicitudes.

Sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años, la identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa o las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la información no se encuentra disponible en este momento por motivos relacionados con la necesidad de reformar la explotación de nuestras bases de datos.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1. Canales de información y comunicación

Los canales utilizados para informar sobre este tipo de derechos son variados: acciones o actividades divulgativas y de sensibilización, contenido de las páginas web relacionadas, mensajes personales de recordatorio del derecho de disfrute y/o la atención personalizada de consultas al respecto, incluso reuniones con responsables de centros y departamentos implicados.

A lo largo de estos años, con motivo de la elaboración del Plan de Ordenación Docente, desde la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a veces con el concurso del Vicerrectorado de Profesorado, se remiten recomendaciones a los centros y departamentos sobre los derechos de conciliación a la hora de programar los horarios de las asignaturas anualmente.

Igualmente, todos los años se reciben numerosas consultas personales o particulares sobre derechos de conciliación del colectivo del PDI, y se detecta que la aplicación de esos derechos se aplica de manera muy diversa en la institución. Se ha realizado la consulta a los distintos centros para comprobar si aplican alguna

normativa al respecto y, de los 25 centros, hemos recibido la respuesta de 10 solamente, y de ellos únicamente 5 reconocen tener en consideración los aspectos de conciliación para la elaboración de los horarios del POD.

En relación al PAS, debido a causas como el establecimiento de una banda horaria definida, acaso porque el horario y sus compensaciones se controla por el sistema kron, o porque estas situaciones se resuelven en cada unidad, la realidad es que no se conocen demasiados problemas para ejecutar flexibilidad horaria, más que una asignación horaria. Esto no quiere decir que no existan dificultades ya que, en ocasiones, por necesidades del servicio, la citada flexibilidad no es posible.

6.2. Medidas implantadas por la empresa

En la UMU, fruto de los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Negociación con la parte social, se han llevado a cabo una serie de actuaciones que enumeramos. Se aprobó en Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2011 el Programa Teletrabajo para el PAS, que se ha venido convocando periódicamente hasta la actualidad, con la excepción del año 2018.

También se han llevado a cabo una serie de acciones para contribuir a facilitar la conciliación de toda la comunidad universitaria y, especialmente, de las personas que trabajan en ella, como son la instalación de dos salas de lactancia, una en el Campus de La Merced (que ya no existe en la actualidad) y otra en el Centro Social de Espinardo; se abre el Centro de Atención a la Infancia de la Universidad de Murcia (CAI) durante el curso 2013/14; y se inicia UMUCOLE, Escuela de Verano, en 2016. En cuanto al aspecto relacionado con la formación, se permite acceder a la formación corporativa al personal activo o a aquél que esté en excedencia por cuidado de descendientes o familiares y desde el CFDP informan de que los horarios se programan para facilitar la conciliación.

De manera concreta se han tomado determinadas decisiones relacionadas con la conciliación a lo largo de estos años en el seno de la UMU, que pasamos a enumerar aquí:

- Documento de Jornadas y Horarios KRON del año 2000, que establece las principales medidas de conciliación
- Adaptación del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad dictado durante la crisis y la subsiguiente legislación de la comunidad autónoma, que modificaron las

prestaciones habituales para las situaciones de Incapacidad Temporal en la UMU; en sucesivas negociaciones, el catálogo de situaciones en las que la percepción podía llegar hasta el 100% se fue ampliando, de tal manera que en 2012 sólo incluía patologías relacionadas con el embarazo, pero el 27 de mayo de 2016, mediante acuerdo en Consejo de Gobierno se añadieron los supuestos de violencia de género, acoso laboral o sexual; y en acuerdo de 15 de marzo de 2019, los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, permiso del progenitor que sea la madre biológica o riesgo durante la lactancia.

- En nuestra Universidad ya existía desde 2005 la posibilidad de solicitar Comisiones de Servicio y Cambio de destino del Personal de Administración y Servicios con el fin de conciliar la Vida Laboral y Familiar, así como un acuerdo general sobre medidas encaminadas a la conciliación de la vida laboral y familiar del PAS.

- Se aprueba el Acuerdo sobre regulación del Permiso de Paternidad en el supuesto de Parto, Adopción o Acogimiento múltiple previsto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado, y la extensión del permiso establecido en el artículo 48.J de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público (Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2013):

El permiso de paternidad tendrá una duración de 20 días, que se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por descendiente a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Se concederá hasta un máximo de 8 horas de permiso por semestre, acumulables en un semestre de cada año natural, para acompañar al médico a los descendientes y ascendientes, como aplicación del artículo 48 J del EBEP.

- Acuerdo de aplicación en la Universidad de Murcia del Permiso Retribuido para las empleadas en estado de gestación (Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2015):

Las empleadas de la UMU en estado de gestación tienen derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo hasta el parto.

En caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse desde el primer día de la semana 35 hasta la fecha del parto.

- Modificación de la convocatoria de contratos posdoctorales aprobada el 22 de septiembre de 2017 en Consejo de Gobierno, para tener en cuenta aspectos

relacionados con el disfrute del descanso por maternidad y paternidad, el ejercicio de derechos de conciliación, etc.

6.3. Permisos y excedencias del último año

6.3.1. Personal Docente e Investigador

Cuadro 37. Permiso por guarda legal (iniciado en 2020)

CATEGORIA	DEPARTAMENTO	SEXO
TU	Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe	M

Cuadro 38. Excedencia por cuidado de hijos/as (iniciada en 2020)

CATEGORIA	DEPARTAMENTO	MUJER	HOMBRE
TU	Bellas Artes	1	
SUSTITUTA	Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe	1	
ASOCIADA TP	Ciencias Socio-Sanitarias	1	
ASOCIADO TP	Electromagnetismo y Electrónica		1
	TOTAL	3	1

Cuadro 39. Permiso por acumulación de lactancia (iniciado en 2020)

SEXO	CANTIDAD
MUJER	16
HOMBRE	7

En el caso del PDI: en global el 71,4% de los permisos se solicitaron por mujeres. Para este colectivo la aplicación de algunos permisos es muy reciente y se podría decir que señala algunas conquistas en cuanto a permisos y posible corresponsabilidad, ya que en muchos casos estos se han solicitado por parte de hombres - excepto en el caso de los permisos por acumulación de lactancia,

donde el número de mujeres dobla al de hombres-. Si esto es todo, supone un inicio muy tímido del ejercicio de la corresponsabilidad.

6.3.2. Personal de Administración y Servicios

Cuadro 40. Permisos y excedencias del último año

TIPO PERMISO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DEBER CONCILIACIÓN	52	69	23	31	75
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE ENFERMEDAD FAM.	268	72	103	28	371
ATENCIÓN CUIDADO FAMILIAR GRADO MUY GRAVE	1	50	1	50	2
REUNIONES C.ED.ESPECIAL O APC C.SANITARIO	6	100	0	0	6
LACTANCIA ACUM.	5	83	1	17	6
GESTACIÓN	2	100	0	0	2
TOTAL	334	72	128	28	462

En términos globales el 72% de los permisos se solicitaron por mujeres.

En este apartado se ve claramente cómo en los casos de CUIDADOS son muchas más (el doble o más) las mujeres que solicitan permisos o excedencias. Intuimos que esta situación se agrava en caso de familias monoparentales, sobre las que no tenemos datos.

En el caso de las excedencias, más solicitadas por hombres, hay que considerar la dificultad de acceder a éstas por motivos económicos, especialmente en el caso de familias con un solo sueldo.

Se aprecia la existencia de sesgos de género y de discriminación indirecta entre mujeres y hombres, pues siguen siendo las mujeres las que solicitan más permisos para atender al cuidado de hijos y familiares, por tanto, se sigue asociando a la mujer

con el rol de los cuidados, en general.

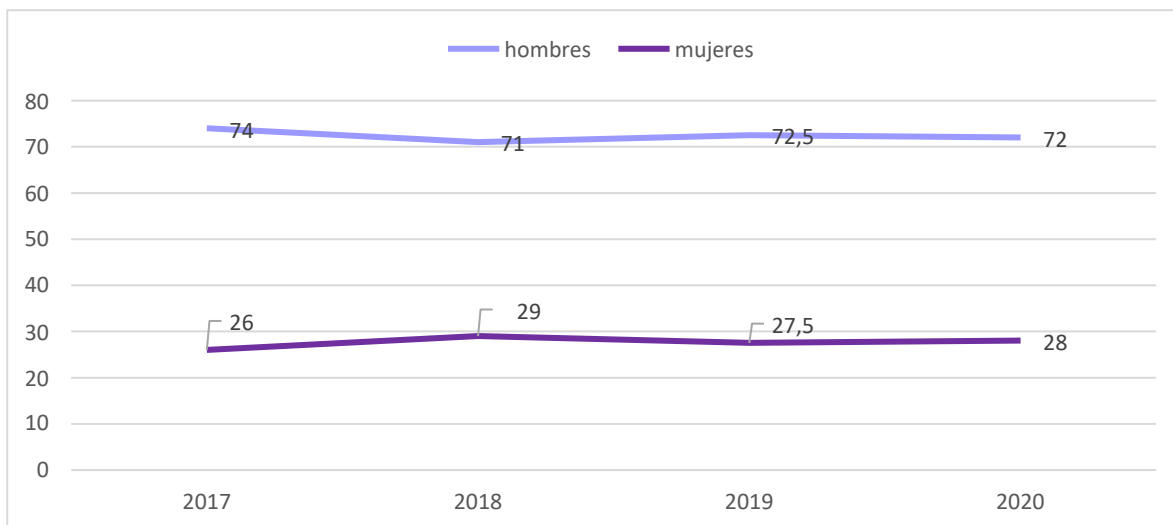
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. Personal Docente e Investigador

Cuadro 41. Evolución de la ocupación de las Cátedras por mujeres y hombres

	Hombres	Mujeres
2017	218	76
2018	253	103
2019	264	100
2020	255	101

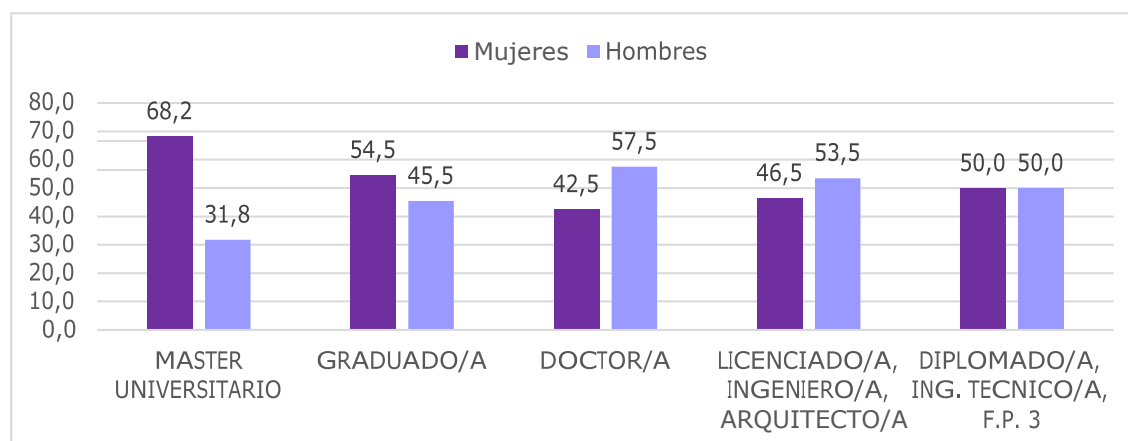
Gráfico 39. Evolución porcentaje de Cátedras por sexo.



El número de hombres en la categoría de Cátedras de Universidad es muy superior al de mujeres y, además, no se observa ningún síntoma de acercamiento cuantitativo en su evolución a lo largo de los años de referencia.

El nivel formativo de la plantilla PDI, en doctorados y licenciaturas predominan los hombres y en títulos de máster predominan las mujeres.

Gráfico 40. Nivel de formación PDI. Porcentajes



Cuadro 42. Distribución PDI por Departamentos

Departamento	Mujeres	Hombres
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	7	28
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	18	12
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	2	15
BELLAS ARTES	20	27
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	12	9
BIOLOGÍA VEGETAL	13	9
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	6	14
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR B E INMUNOLOG	19	12
C. POLIT. ANTROP. SOCIAL, Y HAC. PUB.	12	19
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	22	25
CIRUGIA, PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	29	80
COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	15	20
COMUNICACIÓN	23	25
DERECHO ADMINISTRATIVO	12	9

DERECHO CIVIL	16	22
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	16	19
DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL	22	21
DERECHO PRIVADO	12	14
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	47	52
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR)	27	21
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	9	10
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.	16	25
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	34	26
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	5	10
ECONOMÍA APLICADA	8	34
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	13	16
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRÓNICA	1	17
ENFERMERÍA	76	52
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	6	9
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	15	28
FARMACOLOGÍA	14	9
FILOLOGÍA CLÁSICA	11	9
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALIANA Y ÁRAB	24	6
FILOLOGÍA INGLESA	28	24
FILOSOFÍA	4	22
FÍSICA	3	25
FISIOLOGÍA	14	18
FISIOTERAPIA	21	20
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	7	16

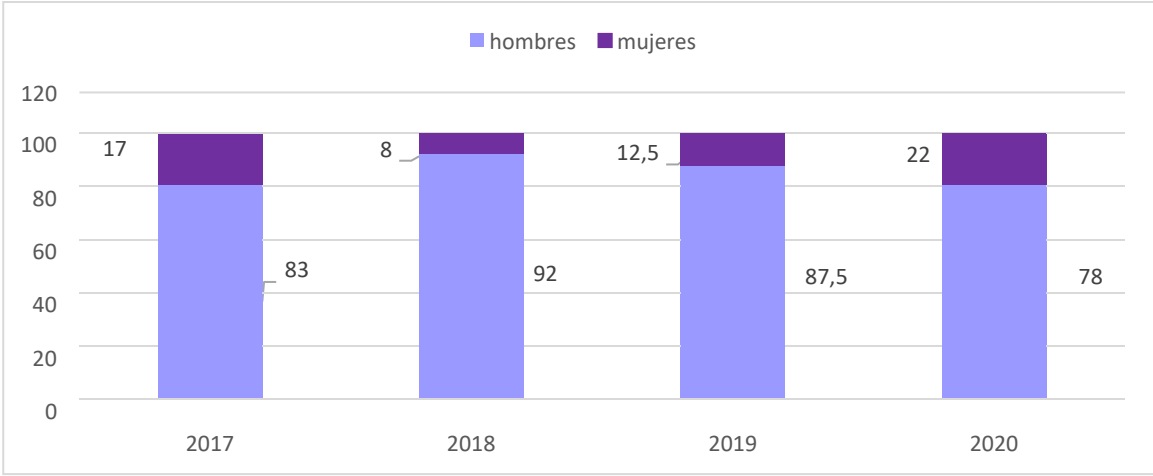
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIO.	4	17
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	22	16
GEOGRAFÍA	7	14
HIST. MOD.,CONT., AMER. Y PEN. Y MOV. S. Y P	5	13
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	4	13
HISTORIA DEL ARTE	10	15
INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	7	10
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	6	24
INGENIERÍA QUÍMICA	17	8
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	2	26
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	4	33
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	13	7
LITERATURA ESPAÑ., TEORÍA LITER. Y LITER.COM	5	9
MATEMÁTICAS	2	28
MEDICINA	32	70
MEDICINA INTERNA	1	0
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	20	22
MÉTODOS CUANTITATIVOS ECONOMÍA Y EMPRESA	14	11
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDU	22	14
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA, OTORR. Y AN. PAT.	22	34
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	23	37
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOL	16	15
PREHIS., ARQU., H ANTIG., H.MED. Y C.Y T.HISTOR	5	15
PRODUCCIÓN ANIMAL	6	11
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	10	21

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	30	13
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	22	17
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	7	11
QUÍMICA ANALÍTICA	7	5
QUÍMICA FÍSICA	4	10
QUÍMICA INORGÁNICA	8	7
QUÍMICA ORGÁNICA	6	8
RELIGIÓN	0	3
SANIDAD ANIMAL	11	10
SOCIOLOGIA	16	25
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	27	18
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	27	15
TRABAJO SOCIAL Y SERV. SOCIALES	27	11
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	25	9
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	7	9

Cuadro 43. Evolución ocupación decanatos por sexo.

	Hombres	Mujeres
2017	20	4
2018	22	2
2019	21	3
2020	20	6

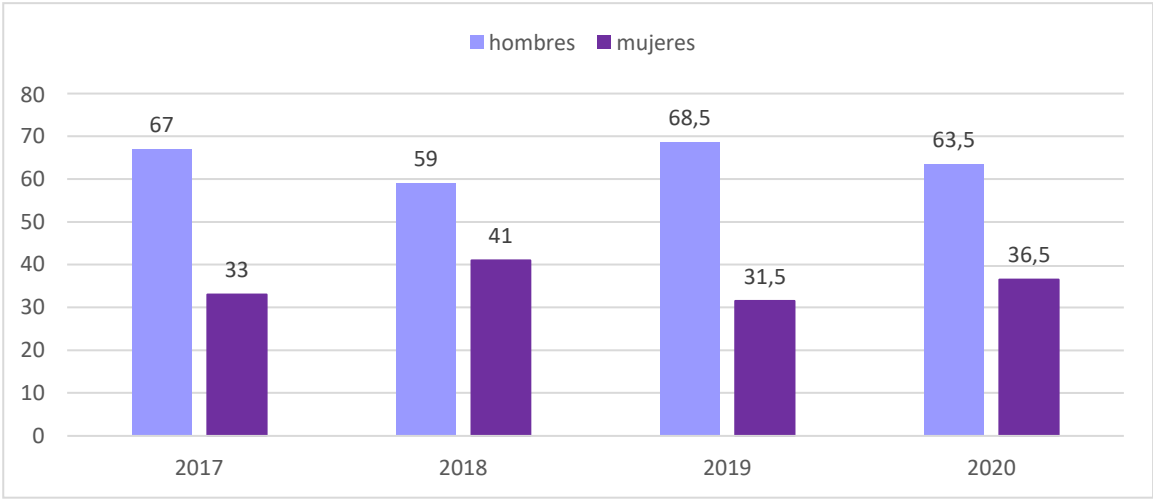
Gráfico 41. Evolución en porcentaje de la ocupación de decanatos y direcciones de centro.



Cuadro 44. Direcciones de Departamento por sexo.

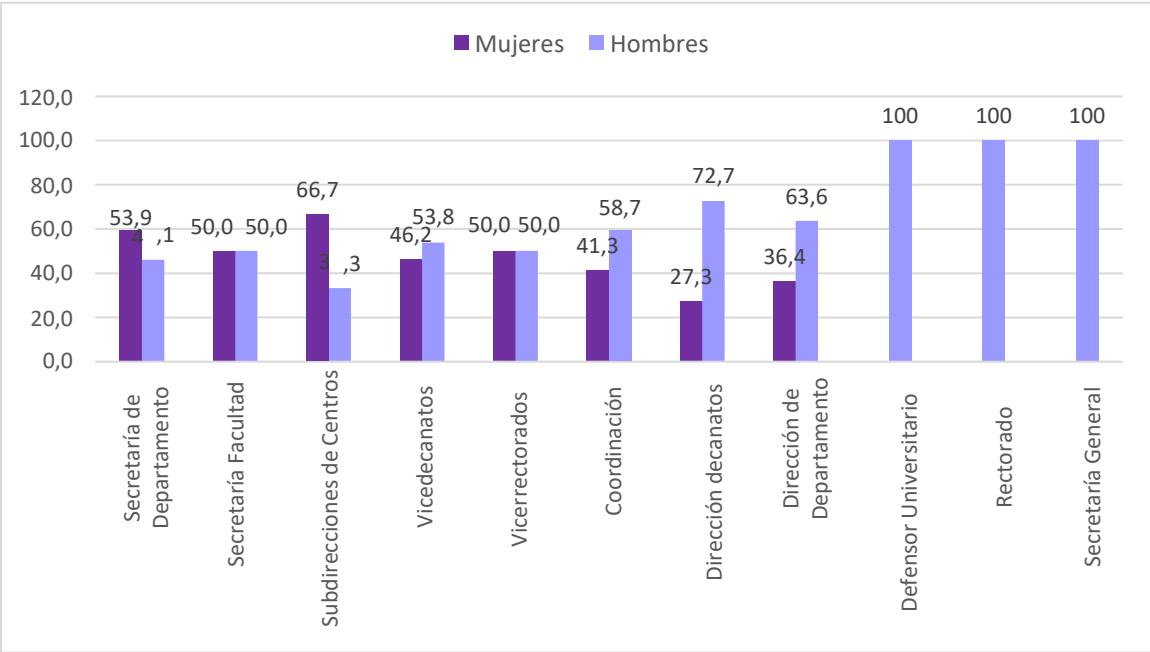
	Hombres	Mujeres
2017	51	25
2018	45	31
2019	52	24
2020	49	28

Gráfico 42. Evolución en porcentajes de la ocupación de direcciones de Departamento.



En cuanto a la distribución de cargos entre la plantilla de PDI de la UMU, destaca que aquellos cargos de segundo nivel (secretarías o vicedecanatos) es donde se encuentra más paridad entre hombres y mujeres. En cambio, en los cargos de primer nivel 2 (direcciones de centros, departamentos o decanatos) la proporción de hombres se dispara llegando al máximo en cargos únicos, como se puede ver en el siguiente gráfico.

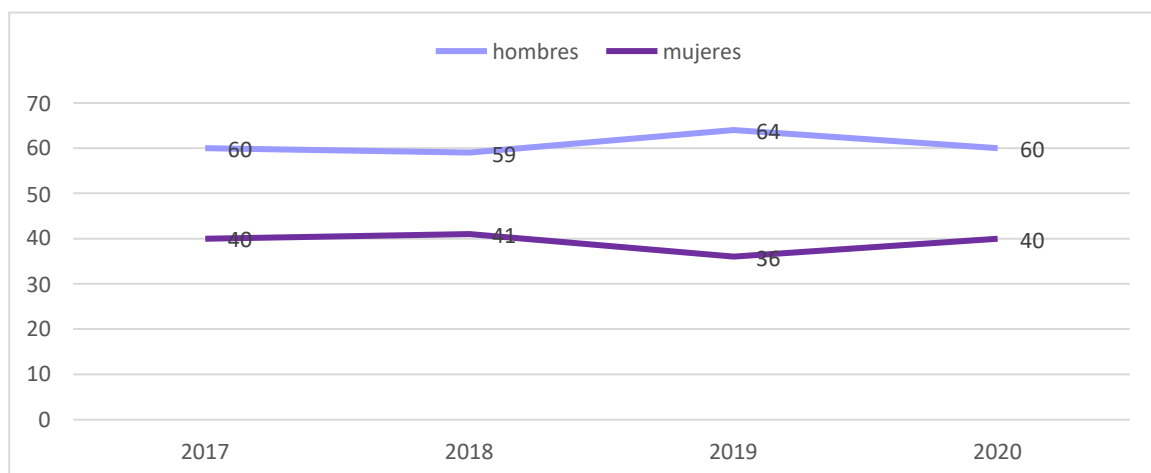
Gráfico 43. Porcentaje de mujeres y hombres por cargo académico.



Cuadro 45. Composición equipos de gobierno

	Hombres	Mujeres
2017	9	5
2018	7	6
2019	9	5
2020	9	6

Gráfico 44. Evolución en porcentaje de la composición de los equipos de gobierno.



Incluye Rector, Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia y Vicegerencia.

Cuadro 46. Composición Órganos de Gobierno Colegiados.

	Hombres	Mujeres
Consejo Social	19	2
Consejo de Gobierno	30	25
Claustro	136	107

Además, la representación femenina en los principales órganos de toma de decisiones de la Universidad de Murcia es menor que la masculina con un 44,64 % y un 44,03 % en el caso del Consejo de Gobierno y del Claustro respectivamente. Para el caso del Consejo Social, la representación femenina es ínfima, en concreto del 9,52%.

En cuanto a la presencia femenina en los distintos órganos de representación, así como su relación proporcional con la composición de la plantilla, se pueden consultar los gráficos 25, 26 y 27 del primer apartado.

No existe un órgano de seguimiento del plan de igualdad designado hasta el momento, por tanto, no se puede desagregar por sexo su composición.

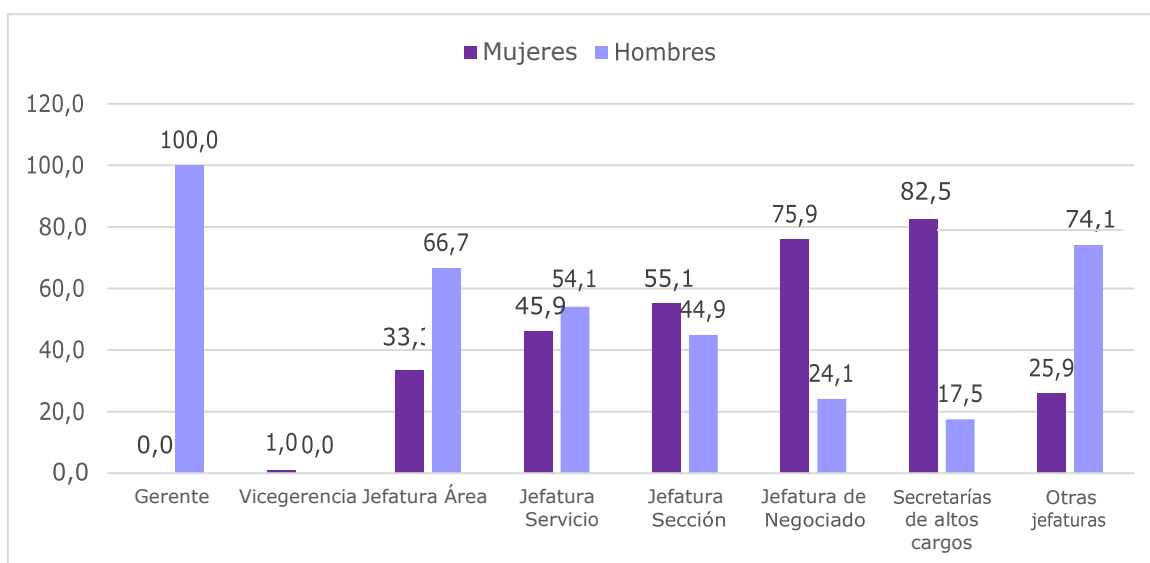
7.2. Personal de Administración y Servicios

Cuadro 47. PAS por tipos de responsabilidad 2020

Definición Puesto	Mujeres	Hombres
GERENTE	0	1
J. DE AREA	5	10
J. DE SERVICIO	17	20
J. DE SECCION SERV. GENERALES	23	20
J. DE SECCION AREA DE INFORMATICA.	1	8
J. DE SECCION CENTROS	12	7
RESPONSABLE DE COLECCIÓN Y J. DE S BIBLIOTECAS	13	5
J. DE NEG. SERV.GENERALES	50	15
J. DE NEG. CENTROS	12	3
J. DE NEG. DEPARTAMENTOS.	1	2
SEC. EQUIPO RECTORAL Y C.SOCIAL	14	4
SEC. DECANOS Y DIR. E.U.	19	3

J. DE EQUIPO EDIFICIO	5	19
J. DE SECCION TECNICA	9	13
J. DE NEG. TECNICO	0	6
J. DE EQUIPO N 13 CONTROL	0	2

Gráfico 45. Porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla en puestos de responsabilidad.



Vista la asignación de responsabilidades desde esta perspectiva, se deduce que los hombres ocupan las jefaturas o puestos de más relevancia: Gerencia (siempre ha estado ocupada por un hombre), Jefaturas de Área y de Servicio, y las mujeres las de Sección hacia abajo, exceptuando lo que aquí se denomina Otras jefaturas.

Sin embargo, hay que profundizar algo más, y si contrastamos con el Cuadro 1, observamos que las jefaturas de Sección en las que las mujeres son mayoría corresponden a secretarías de cargo (equipo rectoral, Consejo Social y decanatos) y a la escala de Biblioteca, papeles tradicionalmente asignados a las mujeres. También son mayoría en las jefaturas de secretaría de centros. Los datos reflejan el enorme peso del rol de género que asigna a la mujer a funciones de secretaria (77% del Equipo Rectoral y 86% de Decanatos), así como el reducido porcentaje de mujeres en puestos de máximo nivel, como son las Jefaturas de Área (33%). Sin

embargo, solo hay una mujer entre las jefaturas de sección de Informática. En estos casos se observa un claro sesgo de género por los roles asignados tradicionalmente a la mujer.

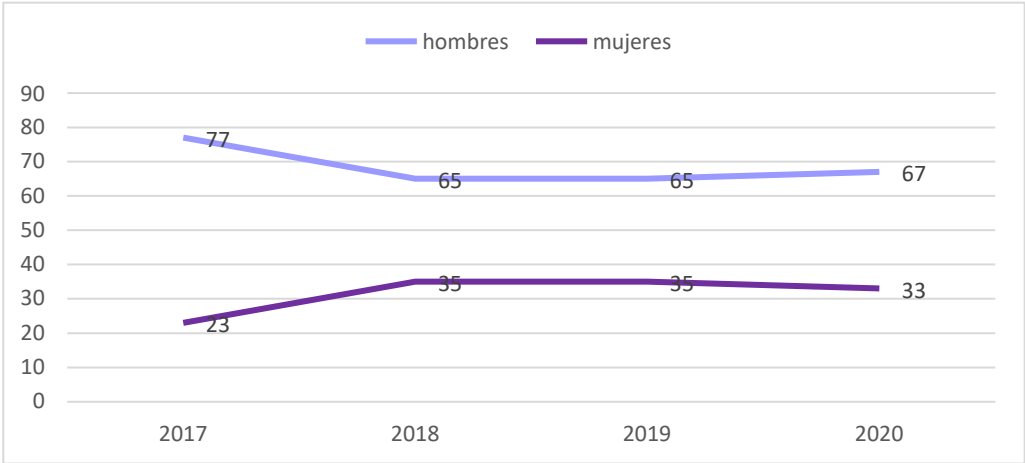
La distribución PAS por Cuerpos ya arrojaba un elevado porcentaje de mujeres en Cuerpos Administrativos y Bibliotecas (75% y 77%), al tiempo que es muy reducido en Escalas Técnicas como las de Informática (6% y 20%).

Ocurre algo similar si ahondamos en el concepto Otras jefaturas, ocupado en total por 54 personas de las que sólo 14 son mujeres; desglosando se aprecia que donde menos presencia tienen es en las jefaturas de equipo de centros, de control y de negociado técnico (ninguna en las dos últimas tipologías). Otra vez aparece el sesgo de género relacionado con los roles considerados tradicionalmente masculinos.

Cuadro 48. Evolución de la ocupación de las Jefaturas de Área por sexo

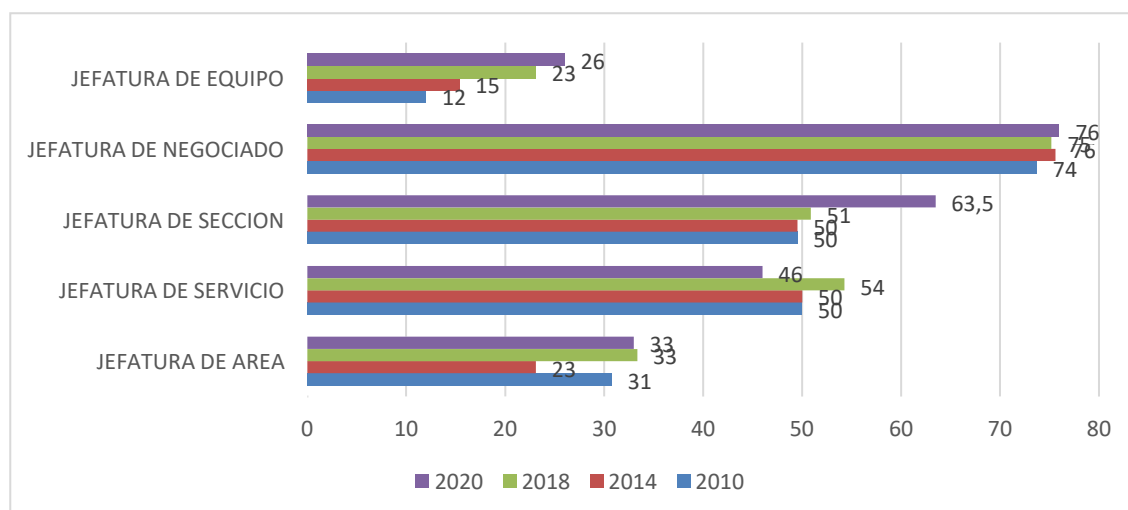
	Hombres	Mujeres
2017	10	3
2018	9	5
2019	9	5
2020	10	5

Gráfico 46. Evolución porcentaje ocupación Jefaturas de Área



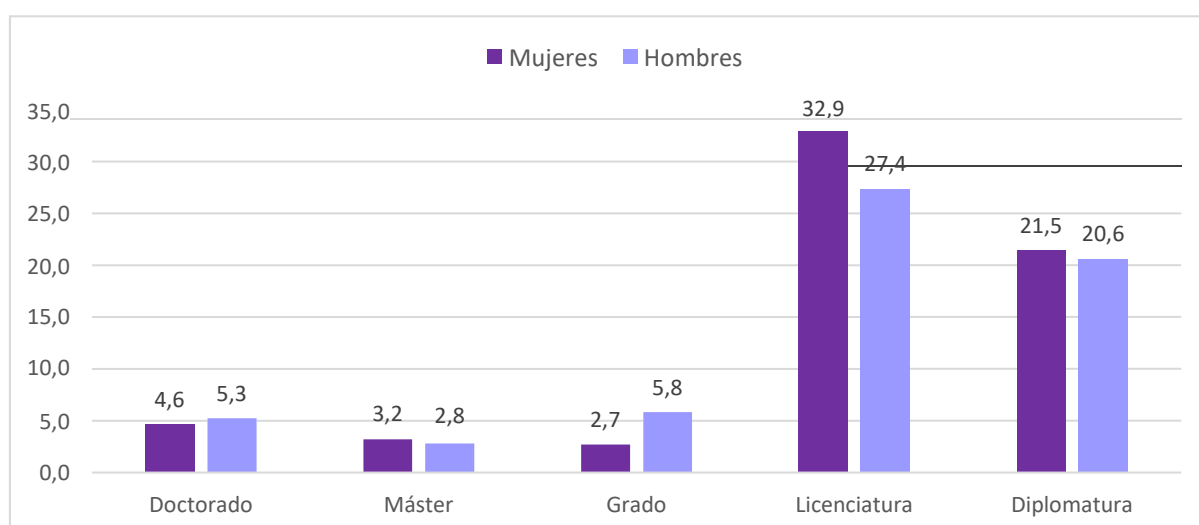
En el caso de la Jefaturas de Área se ve claramente que las mujeres siempre han ocupado un porcentaje mucho menor a los hombres y su evolución es casi inexistente.

Gráfico 47. Mujeres del PAS en los puestos de responsabilidad. Evolución: años 2010, 2014, 2018 y 2020. Porcentajes.



Se observa evolución en el porcentaje de la presencia femenina en las jefaturas de Sección y de Equipo, mientras que en las de Negociado y Área se ha estancado, y en el caso de las de Servicio ha retrocedido en los últimos dos años.

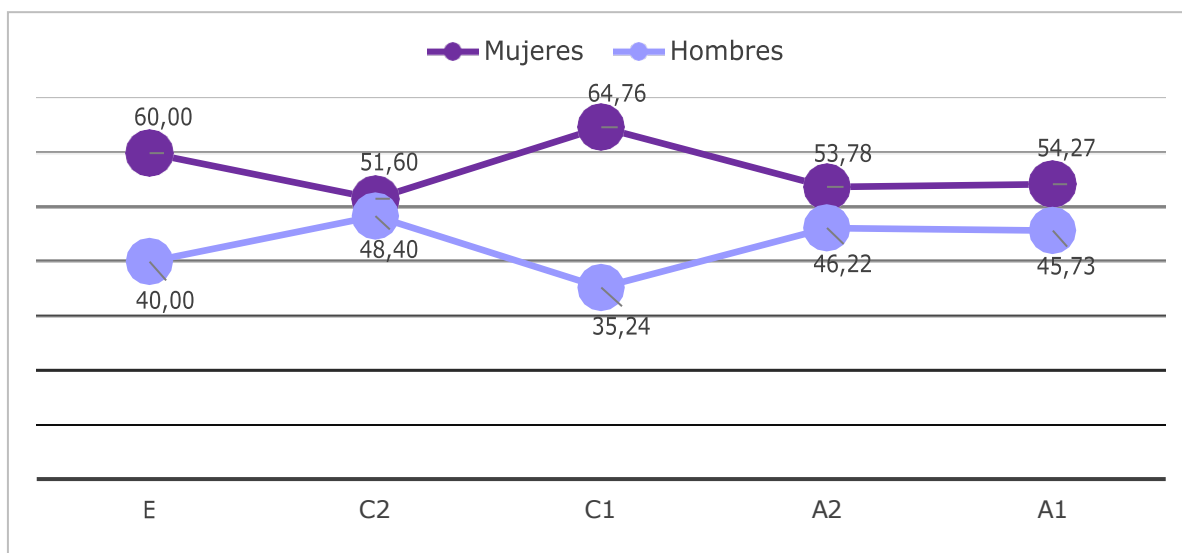
Gráfico 48. Porcentaje de mujeres y hombres por nivel de formación.



Puesto que no se observaron diferencias cuantitativas en el nivel de formación del Personal de Administración y Servicios, no se puede relacionar este aspecto con una

mayor ocupación de hombres en los cargos de mayor responsabilidad.

Gráfico 49. Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos grupos de la plantilla.



Tampoco se puede relacionar la citada asignación de responsabilidades con la composición de los grupos profesionales, puesto que en A1, A2 y C2 la presencia está muy equilibrada.

Cuadro 49. Distribución del PAS por tipo de unidad. 2020.

	Hombres	Mujeres
Centros	186	285
Asistencia cargos unipersonales	17	35
Áreas	246	355
Servicios	54	85
Otros	9	19

En este Cuadro se recoge la distribución del PAS por tipo de unidad. Hay que explicar

que se ha agrupado bajo la denominación Centros a todo personal cuyo trabajo se realice en centros o edificios no asignados a una unidad concreta; se incluye personal de Departamentos, de Secretarías, Auxiliares de Servicios...

En el apartado Servicios se encuentran Servicios y Secciones que no están incluidos en ningún Área.

Si desglosamos la clasificación queda un Cuadro muy extenso del que se extraen algunas consideraciones interesantes, como la composición de la Unidad Técnica (28 hombres y 8 mujeres), de Ática (53 hombres y 20 mujeres) o de la Biblioteca (35 hombres y 80 mujeres). Se reiteran los sesgos de género comentados anteriormente.

Cuadro 50. Desglose de PAS distribuido por Departamentos/Unidades

Departamento	Mujeres	Hombres
CE00 - CENTROS	113	70
CE60 - SERV. GEN. EDIFICIO "LUIS VIVES"	2	2
CE61 - SERV. GEN. AULARIO "GINER DE LOS RIOS"	2	4
CE62 - SERV. GEN. EDIFICIO "C"	3	0
CE63 - SERV. GEN. AULARIO " LA MERCED"	6	4
CE65 - SERV. GEN. AULARIO GENERAL DE ESPINARDO	2	1
CE69 - SERV. GEN. EDIFICIO "D"	2	1
CE76 - SERV. GEN. EDIFICIO UNIVERSITARIO "SAAVEDRA FAJARDO"	2	1
CE78 - SERV. GEN. EDIFICIO UNIVERSITARIO RECTOR SABATER	4	2
CE79 - SERV. GEN. EDIFICIO F. DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y E.U. DE TRABAJO SOCIAL	4	2
CE81 - SERV. GEN. EDIFICIO AULARIO NORTE	2	2
CE82 - SERV. GEN. PABELLON DOCENTE H.U.V.A.	2	1
CE84 - SERV. GEN. EDIFICIO "R. SOLER"	2	2

CE88 - SERV. GEN. EDIFICIO PLEYADES	0	1
CE89 - SERV. GEN. LAIB/DEPARTAMENTAL	1	1
E290 - DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO	1	0
E291 - UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2	0
E299 - CONSEJO SOCIAL	1	1
E301 - SECRETARIA GENERAL	28	14
E40A - ÁREA DE INSPECCIÓN DE SERVICIOS	3	1
E400 - GERENCIA	2	5
E410 - ÁREA DE CONTROL INTERNO	1	5
E420 - ÁREA DE RÉGIMEN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO	6	2
E429 - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS GENERALES	37	15
E439 - AREA DE CONTRATACION PATRIMONIO Y SERVICIOS	16	26
E440 - ÁREA DE GESTION ECONÓMICA	36	13
E46A - ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA	32	9
E497 - ÁREA DE RELACIONES INTERNACIONALES	36	12
E501 - ÁREA DE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	80	35
E55E - SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO	14	5
E55R - SERVICIO DE CULTURA	12	2
E55S - SERVICIO DE FORMACIÓN PERMANENTE	11	7
E56A - SERVICIO DE COMUNICACIÓN	4	2
E58C - SERVICIO DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIA	12	8
E60A - SERVICIOS VIC. ESTUDIANTES	9	4
E601 - SECCIÓN DE PUBLICACIONES	4	6

E618 - SERVICIO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	9	13
E622 - S. DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2	5
E65A - ÁREA DE UNIDAD TÉCNICA	8	28
E70A - ÁREA CIENTÍFICA y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	39	32
E80E - ÁREA CALIDAD E INNOVACIÓN	7	4
E850 - ÁREA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES APLICADAS	20	53
E90N - ÁREA DE TRANSFERENCIA	12	1
E91A - ÁREA DE INVESTIGACIÓN	22	10
IU00 - INSTITUTOS UNIVERSITARIOS, CENTROS Y ESCUELAS PROFESIONALES	9	19
X102 - FORMACIÓN E INNOVACIÓN	6	2
PAS EN CENTROS UNIVERSITARIOS	138	92

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En relación con los mecanismos de prevención, detección y actuación contra el acoso, contamos con el **Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género**, aprobado por Consejo de Gobierno el 12 de abril de 2018, y que cubre a toda la comunidad universitaria (estudiantes, PAS y PDI), así como al personal de empresas subcontratadas por la Universidad. Se puede consultar en el enlace <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>, y en Anexo a este documento diagnóstico.

La Comisión de investigación y detección conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género se constituyó en octubre del mismo año y, desde entonces, se han recibido alrededor de 10 consultas, la mayoría de alumnas, pero sólo se han iniciado y completado dos casos.

Las personas que han denunciado o realizado consultas son mujeres en su totalidad, en su mayoría alumnas (91,7 %), y una persona de una empresa subcontratada.

Los derechos y garantías de las personas intervinientes o afectadas en este tipo de procesos se especifican en el Protocolo,

En marzo de 2019 se realizó una campaña de difusión sobre el protocolo y su contenido, una campaña de concienciación sobre las distintas formas de acoso, con folletos, carteles y videos publicados en la web, las redes, mupis y pantallas de los edificios. Su contenido completo, así como los elementos de la campaña publicitaria que se realizó para difundir su contenido en el seno de la comunidad universitaria, se puede consultar en el siguiente enlace <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>.

Paralelamente se desarrolló una campaña para prevenir y evitar la **violencia sexual** en las fiestas universitarias con distintas acciones:

Se entendió la necesidad de instalar puntos violeta en cada una de las celebraciones festivas para lo que se desarrolló una intensa gestión para coordinar a distintos vicerrectorados y servicios con el fin de materializar este proyecto.

Al mismo tiempo se realizó la convocatoria de una línea de voluntariado para estudiantes dedicada al soporte de los citados puntos, su atención y mantenimiento a lo largo de todo el curso académico. Se realizó una convocatoria entre el alumnado de la UMU, se les impartió un curso sobre el tema por parte de Cruz Roja, se preparó un material para repartir y consultar en los puntos, y se confeccionaron petos identificativos para estos voluntarios.

Desde el inicio de esta iniciativa hasta que comenzó la pandemia y, por tanto, se suspendieron estas celebraciones, se han instalado 22 puntos violeta en sendas fiestas universitarias (Bienvenida y patronales).

Esta campaña ha estado acompañada de la realización de una formación específica sobre cómo actuar ante las agresiones sexuales y la violencia de género dirigida a todo el personal auxiliar de servicios y del servicio de vigilancia de la Universidad de Murcia, así como a la elaboración de una guía elemental con unas pautas a seguir ante casos similares. A los citados talleres ha asistido la totalidad de la plantilla de los colectivos mencionados. En el curso 2020/2021, esta acción ha sido ofertada a las plantillas de PAS y de PDI.

Recientemente se ha elaborado y editado una mini guía que resumen cómo

conducirse ante este tipo de situaciones.

Existen otros recursos que no prestan servicios de emergencia, como:

CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (CAVAX)
C/ Serrano Alcázar 3, 3.º C.
30001 Murcia.
T. 968 22 19 00. Cita previa: 900 71 00 81
cavas@cav.es

EQUIPO MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO (EMAVI)
C/ Bologno Soriano 6
30001 Murcia, (Edificio Tienda Azil).
T. 968 35 86 00
Ext: 50796, 50717, 50720, 50721, 50722 y 50723.

UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

UNIVERSIDAD DE MURCIA
Edificio de Igualdad
Avda. Tercio de España, 5
30101 Cantanera
30001 Murcia.

GUÍA DE ACTUACIÓN ante AGRESIONES SEXUALES

Es importante saber que:

Si la víctima necesita acudir al hospital o centro médico, las agresiones sexuales son hechos delictivos de los que el personal sanitario está obligado a dar cuenta a las autoridades judiciales, lo quiera o no la víctima.

La primera declaración da inicio a la vía penal, y será citada para un juicio en el que ella será testigo principal.

De no interponer la denuncia, el agresor podría quedar libre e impune.

¿Qué es la violencia sexual?

Se considera violencia sexual todo comportamiento de naturaleza sexual realizado sin el consentimiento válido de la mujer.

Incluye conductas como exhibicionismo, palabras obscenas, proposiciones verbales explícitas, chantaje, tocamientos o violación.

¿Qué hacer ante una agresión sexual?

Si eres testigo:

1. Escuchar a la víctima y comprenderla, sin juzgar ni cuestionar la situación.
2. Acompañarla hasta que sea atendida debidamente, asegurándose de que no corra peligro inmediato e interesándose por su estado físico y emocional (es habitual que las víctimas se encuentren en estado de shock).
3. Evaluar la situación y, en caso necesario, buscar ayuda inmediata: servicio de vigilancia, equipo decanal, personal del centro, etc.
4. Recomendar a la víctima que no se cambie de ropa, ni se lave, si ha existido agresión sexual de carácter físico, ya que podrían eliminarse pruebas esenciales.
5. Respetar siempre las decisiones de la víctima (por ejemplo, llamar a personas próximas o permanecer en una dependencia segura).

¿A quién pedir ayuda?

Contactar con:

EMERGENCIAS: 112
(Servicio que coordina el protocolo de atención ante agresiones sexuales).

SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA UMU: 3333
(puede ayudarnos en la tarea de acompañamiento y colaborar).

POLICÍA LOCAL: 092

Los servicios de emergencia realizan las siguientes tareas:

- Informar, orientar y derivar al recurso y/o servicio más conveniente según el incidente presentado.
- Movilizar, si se valora necesario, a los servicios de atención jurídica y social de guardia.
- Ofrecer asistencia sanitaria para evaluar las agresiones y emitir el parte de lesiones.
- Acompañar a la víctima que requiera esta asistencia y no tenga quien la acompañe.
- Ayudar a la víctima a valorar los pros y contras de presentar denuncia.

Además, se viene produciendo la **exención de matrícula para víctimas de violencia de género** desde el curso académico 2018/2019, por primera vez en nuestra Universidad. Esta iniciativa es fruto de la propuesta conjunta que las dos

universidades públicas de la Región realizaron en su día a la Dirección General de Universidades de la CARM, que lo contempló en la orden de precios públicos. Desde que se aprobó la medida se han concedido 9 en el curso 2018/2019, 15 en el 2019/2020 y 17 en el 2020/2021. También hay que reseñar que sólo se han denegado solicitudes presentadas por personas que ya eran beneficiarias de exención por la beca del Ministerio.

Otras acciones significativas han sido acciones de sensibilización como los anuncios sobre mujeres asesinadas, pancartas con sus nombres, iluminación de edificios, la Campaña Deposita o los Concursos de Tuits contra la Violencia de Género, coincidiendo con la conmemoración del 25 N. Con motivo de la reciente pandemia provocada por el COVID, se ha realizado un esfuerzo importante en la difusión de todas las medidas especialmente diseñadas, desde los ámbitos nacional y autonómico, para incrementar la protección de las víctimas de esta lacra social⁵.

Además, la **Unidad de Género del Servicio de Psicología Aplicada (SEPA)** atiende a integrantes de la comunidad universitaria con problemas derivados este tipo de violencias; específicamente, atiende gratuitamente a estudiantes víctimas de acoso y/o violencia de género en las primeras sesiones.

La información de la atención gratuita prestada en los dos últimos cursos es de 2 estudiantes en 2018/2019 y 3 estudiantes en 2019/20. Hasta el momento no se ha atendido ningún caso de los colectivos PDI y PAS.

⁵ Ver la información relativa a las acciones de sensibilización y concienciación realizadas en *Evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia* (en Anexo).

9. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE GENERO

Se ha considerado importante conocer cuál es la visión que la plantilla de la Universidad de Murcia tiene sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la institución, especialmente desde la perspectiva laboral. Para ello se ha decidido analizar los datos obtenidos del Estudio GEBAS sobre la percepción de la plantilla investigadora sobre la igualdad de género en investigación en la UMU (coordinado por la Profesora Ana M^a Gutiérrez Montes), realizar una encuesta específica para conocer la percepción del PAS, así como valorar las conclusiones pertinentes de la encuesta de riesgos psicosociales recientemente realizada por el Comité de Seguridad y Salud.

9.1. Estudio GEBAS

En relación con la percepción de la plantilla investigadora, los datos obtenidos mediante la encuesta, cuyo contenido se encuentra como anexo a este documento, muestran que los hombres perciben mayor igualdad de género que las mujeres. Además, las mujeres advierten que los hombres tienen ciertas ventajas con respecto a ellas en determinadas tareas relacionadas con la investigación, tales como el liderazgo, el acceso a círculos de influencia o la obtención del reconocimiento de sus contribuciones intelectuales.

Las tareas y responsabilidades en las que hombres y mujeres invierten el tiempo dedicado a investigación en la UMU son muy similares, con diferencias que se aprecian únicamente en la proporción de hombres y de mujeres que se dedican al desarrollo de proyectos de investigación. No obstante, las mujeres perciben menos transparencia que los hombres en lo referido a las acciones del grupo de investigación al que pertenecen.

Conforme a los resultados de la encuesta, la mayoría de las mujeres definen como factores con influencia negativa sobre la carrera investigadora, en orden decreciente de relevancia, las responsabilidades familiares; tener descendencia; disfrutar la baja de maternidad o paternidad, y las tareas domésticas. El porcentaje de hombres que opina de modo similar es muy reducido, llegando estos, incluso, a considerar como factor positivo para la carrera investigadora la circunstancia de disfrutar la baja de maternidad o de paternidad.

Finalmente, tanto hombres como mujeres consideran que para progresar en la carrera investigadora es importante contar con el apoyo de la pareja y tener

disponibilidad para trasladarse a otro lugar.

9.2. Encuesta del PAS

Esta encuesta, elaborada por la comisión negociadora del II Plan de Igualdad, ha sido respondida por 360 personas, aproximadamente el 60% son mujeres y el 40% hombres, cifras coincidentes con los porcentajes totales de hombres y mujeres en el conjunto del colectivo, lo que no indica un mayor o menor interés por estas cuestiones en función del sexo.

Teniendo en cuenta las columnas de valoración alta 3 y 4, se observa que una media de 300 personas, es decir, más del 80% del total de participantes perciben que existe igualdad de trato entre mujeres y hombres. La cifra baja, sin embargo, a una media de 200 personas, es decir, un 60% del total de participantes, cuando se pregunta por el conocimiento de las medidas de igualdad y dónde dirigirse en relación a las mismas. Las mujeres tienen dudas en materia de igualdad y también ofrecen propuestas de mejora en esa materia, mientras que los hombres plantean un 33% menos de dudas y el mismo porcentaje menos de propuestas.

POR BLOQUES

En cuanto a las ventajas de los hombres sobre las mujeres, solo 100 personas las valoran entre 3 y 4, aproximadamente un 30%, subiendo levemente hasta un 40% para el caso concreto de acceso a altos cargos o de confianza.

Las mujeres ejercen menos tareas de coordinación, supervisión de otras personas y gestión que los hombres. Sin embargo, se perciben a sí mismas en mayor medida como buenas gestoras (con mayor rendimiento). Los hombres apenas perciben esos rasgos, y piensan que las mujeres denuncian la discriminación en mayor medida.

En cuanto al impacto de factores de conciliación de la vida personal, laboral y familiar sobre la promoción y progresión profesional, 200 personas (60%) lo valoran altamente (marcando 3 y 4). Este impacto es menor cuando la misma cuestión se plantea sobre circunstancias particulares y no en general.

Mención especial merece el bloque sobre el conocimiento de:

- Unidad de la Igualdad, un 77%

- Plan de Igualdad, un 48%
- Guía de uso no sexista, un 51%
- Protocolo de actuación en caso de acoso, un 40%
- Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, un 58%
- Insuficiencia de medidas de conciliación, un 64%
- Medidas favorecen la corresponsabilidad, un 63%

La mitad de los participantes desconocen la información relativa a igualdad de la UMU, como son el Plan de Igualdad, la Guía de lenguaje no sexista o el protocolo para prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Respecto a la conciliación, la mayoría no las consideran suficientes pero, sin embargo, sí les parece que favorecen la corresponsabilidad.

Respecto a propuestas de conciliación, un 18% de las personas encuestadas han realizado aportaciones, lo que no se corresponde demasiado con que el 64% considere insuficientes las actuales medidas de conciliación y no se impliquen en proponer posibles soluciones.

En la comparativa de datos individualizados por sexo, se observa una cuestión relevante en cuanto a conciliación y corresponsabilidad: Para el 30% de las mujeres las medidas de conciliación son suficientes, mientras que la cifra sube al 48% para el caso de los hombres. Igualmente, la cifra de hombres que percibe que las medidas existentes favorecen la corresponsabilidad es superior a la de las mujeres (71% y 58% respectivamente).

Merece un apartado especial, a tener en cuenta por su valor cualitativo, la información obtenida en los **comentarios** libres realizadas al hilo de la encuesta y que son sugerencias interesantes:

- La imposibilidad de tener en el mismo día dedicación presencial y online, cuestión que solventaría uno de los problemas que se vienen repitiendo cada curso académico. Como el horario del PAS debe incluir obligatoriamente el horario de 9 a 14 o, en su defecto, de 10 a 15, algunas personas aducen que si se acogen al primero no pueden llevar a sus hijos e hijas al colegio, mientras que si se acogen al segundo pueden llevarlos, pero no recogerlos. Quizás si se diese la opción de 9:30 a 14:30 o

de 10 a 14 y se permitiese añadir el tiempo restante para llevarse a cabo de forma telemática (al menos en los casos en que se pudiese) facilitaría la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en el caso de familias monoparentales o en las que ambos trabajan y no hay familiares en Murcia que puedan hacerse cargo de la entrega/recogida sobre todo de los menores. Permitiendo hacer una parte de la jornada laboral presencial y complementarla, dentro de lo posible, de forma telemática permitiría ganar en flexibilidad del horario presencial y ayudaría tanto a hombres como a mujeres a poder conciliar y ser corresponsables en las labores domésticas.

- Revisar las condiciones de trabajo periódicamente. Se hacen comentarios sobre personal que en su momento tuvo menores a cargo y se les modificó el horario, horario que siguen manteniendo aunque esos menores sean ya mayores de edad, y eso hace que no se le pueda modificar a otras personas que ahora tienen hijos e hijas menores. Lo mismo sucede a personas con mayores a cargo por enfermedad, sea transitoria o permanente, ya que si se revisan las condiciones de forma flexible es más fácil que se puedan atender a las necesidades particulares, según el momento familiar que se viva.

- Ampliar el horario del Centro de Atención a la Infancia de la UM.

El horario actual no favorece al personal de turno de tarde, debemos tener en cuenta que hay personas en distintos turnos y hay que prestar atención a toda la plantilla, no únicamente al personal de turno de mañana.

- Se propone que estar a cargo de menores o mayores permita rechazar un puesto estando en una bolsa de trabajo sin penalización.

Esta cuestión podría hacer que no se pierda el turno, sino que pase al siguiente que pueda aceptar ese horario, y la persona que no lo ha podido aceptar pueda hacerlo en el futuro con otro que sí encaje con el horario del cuidado de sus familiares.

A modo de conclusiones:

Se confirma, por tanto, una no percepción de desigualdades que sí ha demostrado el estudio diagnóstico en líneas generales. A ello habría que añadir que 840 personas de la plantilla del PAS no han participado en la encuesta, lo que podría reflejar el desinterés por estas cuestiones para una mayoría. Los datos no revelan una

concienciación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pues la mitad de las y los participantes no conocen protocolos o guías importantes en este sentido.

No perciben mayoritariamente diferencias claras de trato y oportunidad por razón de sexo, y la mujer muestra más preocupación por cuestiones de conciliación y corresponsabilidad que el hombre. Además, en los comentarios libres la inmensa mayoría de las observaciones y sugerencias están relacionadas con cuestiones de conciliación

A la vista de estos resultados, se confirma la necesidad de continuar mostrando la realidad de las desigualdades existentes y de sensibilizar y hacer partícipes a un mayor número de personas sobre tal cuestión.

9.3. Encuesta de riesgos psicosociales.

De entre todos los valores analizados para **PAS**, encontramos diferencias significativas entre sexos (valores >10% en las tablas) en los siguientes puntos:

-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Los porcentajes de más desfavorable son un 61.4% para las mujeres y un 49.4% para los hombres. Estando las mujeres en situación más desfavorable por una diferencia de 12 puntos porcentuales.

-Inseguridad sobre el empleo

Los porcentajes de más desfavorable son un 51.9% para las mujeres y un 36.9% para los hombres. Estando las mujeres en situación más desfavorable por una diferencia de 15 puntos porcentuales.

Estos valores pueden explicarse teniendo en cuenta que la mujer, en general, ocupa puestos más precarios en los que las condiciones de trabajo pueden cambiar y esto provoca en ellas inseguridad, no sólo en lo que se refiere al miedo a perder su trabajo sino a que se hagan cambios importantes como el turno, el horario, etc.

Curiosamente en el caso contrario (valores mayores al 10% en hombre que en mujeres) se encuentra:

-Conflicto de rol

En el que los porcentajes de más desfavorable son un 32.8% para las mujeres y un 44.7% para los hombres, estando los hombres en situación más desfavorable por

una diferencia del 11.9 puntos porcentuales.

Este valor se refiere a situaciones en las que presentan un conflicto para las personas con preguntas del tipo ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? o ¿tienes que hacer tareas que crees que debería hacerse de otra manera?, podría interpretarse que la mujer tiende a aceptar la realización de tareas tal cual se las piden mientras que el hombre se replantea en mayor medida esa asignación de tareas.

Además, se aprecia de nuevo que las responsabilidades en trabajo doméstico-familiar son mucho mayores entre el personal femenino (248 vs. 65) y, si bien el porcentaje de quienes dicen hacer aproximadamente la mitad de las tareas domésticas es ligeramente superior entre los hombres (111 vs. 124), este aumenta claramente cuando se trata de hacer tareas puntuales (12 vs. 45).

La mayoría de mujeres (187 de 378) nunca han promocionado o lo han hecho una vez (127); entre los hombres, también son mayoría quienes nunca han promocionado (115 de 259) o lo han hecho una vez (49), pero son relativamente más los que han promocionado dos o tres veces (76) -las mujeres que han promocionado más de una vez son 64, siendo un subgrupo mayor (378 vs. 259).

Encontramos indicativos los resultados de las tablas 16 y 17, sobre todo teniendo en cuenta que la mayor parte de la población es femenina y, tanto sentirse responsable de trabajo doméstico-familiar como percibir que falta personal, son factores potenciales de estrés.

Señalamos lo interesante de los resultados de las siguientes tablas:

Tabla 7: horas semanales, el doble de hombres hace más de 5 horas extra a la semana.

Tabla 8: turnos, casi un 70% de mujeres tiene turno de mañana únicamente mientras que un 43% de hombres tiene jornada partida.

Tablas 12 y 13: sábados y domingos, los hombres realizan muchos más sábados y domingos que las mujeres.

Tabla 16: tareas domésticas, un 66% de mujeres son el principal responsable de las tareas familiares y domésticas frente a un 25% de hombres.

Tabla 20: salario, a partir de 1.800 euros aumenta significativamente el número de

hombres que percibe un mayor salario.

Tabla 23: promociones, el porcentaje de hombres que promocionan dos, tres o más veces es siempre superior al de mujeres.

En cuanto a **PDI** solamente encontramos un valor por encima del 10% de diferencia entre sexos:

- Doble presencia

Por género: los porcentajes de más desfavorable son un 66.5% para las mujeres y un 52.5% para los hombres. Estando las mujeres en situación más desfavorable por una diferencia del 14%.

Justamente la 'doble presencia' se refiere a aquellas exigencias en las que es necesario conciliar el ámbito familiar, doméstico y laboral. Cuanto más altas son significa que las exigencias laborales interfieren con las familiares, con lo que podemos inferir que sigue siendo la mujer la que se dedica principalmente a realizar las tareas domésticas y de cuidado de familiares, y que es ella la que tiene más dificultades de conciliación.

Cabe resaltar que una gran mayoría trabaja fines de semana, sin distinción entre hombres y mujeres, con prolongación de jornada 11 o más días al mes, siendo algo mayor la frecuencia en el caso de los hombres.

Es interesante examinar los resultados de las tablas:

Tabla 16: tareas domésticas, el 53,5% de mujeres (frente al 20,8% de hombres) realizan la mayor parte de las tareas domésticas y familiares.

Tabla 20: salario, a partir de 2.401 euros es mucho mayor el porcentaje de hombres que perciben un mayor salario.

Tabla 23: promoción, solamente un 23,5% de mujeres (frente a un 30,1% de hombres) admite haber ascendido en su puesto 3 o más veces, lo que podría interpretarse como llegar a la figura de CU.

En definitiva, estos datos van en la misma dirección que los obtenidos para el diagnóstico sobre la situación, en general, y sobre la brecha salarial, en particular.

Sería importante conocer datos sobre responsabilidades en cuanto a cuidados de

menores, mayores, o dependientes para sacar conclusiones.

Podríamos realizar unas consideraciones generales de esta percepción, como son:

Desconocimiento de medidas y documentación específica de la Universidad de Murcia en materia de Igualdad y lucha contra el acoso por cuestión de sexo. Evidentemente habrá que tener esto en cuenta en el nuevo plan de igualdad para visibilizar aún más la información haciendo campañas de sensibilización y participación para que todos los miembros de la comunidad universitaria los conozcan.

Los hombres encuestados no dan importancia al hecho de ser padres como algo que influya en su promoción, ni consideran que su sexo les favorezca de alguna manera a la hora de promocionar, cuando realmente sí podría considerarse como factor determinante a la hora de ampliar turnos de trabajo que los hombres suelen llevar a cabo más horas de trabajo, en horarios en los que no hay colegio y los niños deben permanecer en casa (encuesta de riesgos psicosociales tablas 12 y 13 sobre ampliación de horarios en sábados y domingos respectivamente).

También es destacable que el personal masculino crea que las medidas que existen contribuyen a un reparto de tareas domésticas y familiares, sobre todo cuando contrastamos este dato con el de la encuesta de riesgos psicosociales, véanse las tablas 16 en PAS y PDI (además del punto sobre doble presencia en resumen del PDI más abajo), donde queda reflejado que son muchas más las mujeres que admiten realizar las tareas del hogar en soledad: 212 mujeres vs. 86 hombres en PDI y 248 mujeres vs. 65 hombres en PAS.

10. ANEXOS

10.1. Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia

EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

El I Plan de la Universidad de Murcia fue aprobado en el Consejo de Gobierno el día 19 de abril de 2013; se estructuraba en 13 objetivos y 57 acciones concretas de mejora, clasificadas en 5 ejes de actuación. Llegado el momento de su revisión, se hace necesario valorar el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados, con el fin de proponer en su caso, nuevas acciones de mejora que intenten mejorar y/o complementar la efectividad de las inicialmente planteadas.

Se propone una revisión del efecto de las acciones previstas siguiendo el orden de la estructura del texto del Plan con el fin de facilitar el examen.

EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEBE IMPREGNAR LAS ACCIONES DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA, AUMENTANDO EL GRADO DE COMPROMISO E IMPLICACIÓN DE TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

ACCIÓN 1.1: Difundir y velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en la UMU.

Se puede decir que esta es una de las funciones que tienen encomendada la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres y supone, en cierto modo, supervisar que la labor de la institución se realice conforme a los principios establecidos en las normas estatales y regionales de igualdad y de erradicación de la violencia de género, y cualquier otro protocolo o acuerdo relacionado. En este sentido, la Unidad ha desplegado a lo largo de los años un abanico muy amplio de acciones, en primer lugar, de difusión sobre los distintos aspectos de la legislación y sus consecuencias, especialmente adaptadas a nuestro ámbito, así como de la existencia de la propia Unidad y su cometido.

Acompañan a esas acciones otra labor de supervisión e intervención, de oficio o a demanda, en aquellos casos en que se observa alguna disfunción, en todas las instancias universitarias; sería bastante farragoso, y de imposible cuantificación, enumerar todas las actuaciones practicadas que, a modo de ejemplo, van desde problemas con la adjudicación de los horarios docentes, hasta la composición de comisiones de valoración de plazas de promoción del PAS, pasando por la resistencia al uso de lenguaje inclusivo.

En este apartado, se debe añadir que la Universidad de Murcia, en el período 2014-2018, contó con dos vicerrectorados que tenían la igualdad de género entre sus competencias específicamente, el de Estudiantes, Calidad e Igualdad y el de Responsabilidad Social, Transparencia e Igualdad.

ACCIÓN 1.2: Incluir en el texto de los Estatutos la existencia de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la vocación de aplicar la perspectiva de género.

Esta medida no ha podido producirse porque no se ha materializado la reforma prevista en el texto de nuestra universidad.

ACCIÓN 1.3: Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista en toda la documentación académica y administrativa, contribuyendo a ello la difusión y utilización de la Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU.

En el apartado relacionado con el lenguaje inclusivo se debe hacer una referencia expresa a que la publicación de la *Guía de uso no sexista del vocabulario español*, elaborada por la Unidad, tuvo bastante contestación desde el plano académico y también el mediático (se puede consultar

prensa de la época), contexto que no favoreció su difusión y utilización

Por tanto, la labor realizada para conseguir el objetivo de la modificación del lenguaje empleado por la institución se empezó desde arriba, con la revisión y modificación, ya en 2013, del lenguaje utilizado en la página web institucional de todo el equipo de dirección, continuando por las páginas de los centros (aunque ahora el sistema descentralizado de gestión de las páginas web no favorece ni propicia la citada supervisión inicial).

Además, se ha realizado la revisión de lenguaje a demanda de reglamentos (sobre todo desde que, en 2015, el Consejo de Gobierno aprobó el Protocolo de procedimiento de aprobación de reglamentos del Consejo de Gobierno), memorias, convocatorias e, incluso, aplicaciones informáticas y sus manuales, como el Aula Virtual, o páginas web específicas de unidades.

En 2017, siguiendo nuestra Guía, Ática elabora su propia guía para aplicaciones y desarrollos.

Acciones de lenguaje, revisión de web, cursos y grupo de trabajo junto con sus cursos.

Abundando en estas acciones, se han realizado varios cursos para el PDI y el PAS sobre lenguaje no sexista a lo largo de estos años:

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PAS	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	16	1	15
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	14	2	12
2018	USO DE LENGUAJE IGUALITARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (*)	1	0	1
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	55	18	37
2019	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ON LINE)(*)	1	0	1
	TOTAL	87	21	66

(*) Cursos de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PDI	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	43	16	27
	TOTAL	63	24	39

De manera muy específica, la Unidad ha coordinado el desarrollo de dos Grupos de Trabajo en Servicios con el tema *Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva* con el objeto de evaluar, diagnosticar y hacer propuestas de mejora a nuestros elementos informativos y comunicativos institucionales, en el curso 2018/19, y a las aplicaciones informáticas, webs, normativas e impresos destinados a estudiantes para sus trámites académicos, como una

primera toma de contacto con la institución, en el curso 2019/20.

Estos dos proyectos se han realizado en colaboración con las unidades implicadas en su gestión, Servicio de Información Universitario, Servicio de Comunicación y Área de Gestión Académica.

OBJETIVO 2: PROMOVER LA IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA UNIVERSITARIA.

ACCIÓN 2.1: Incluir cláusulas de cumplimiento de la legislación en materia de género en los pliegos de contratación de empresas con las que suscriba contratos de servicios, obras o suministros, donde se les exigirá haber realizado el Plan de Igualdad en las empresas que resulten obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Actualmente en la cláusula relativa a la adjudicación de contratos de la UMU, se establece como criterio de desempate en la adjudicación, tras el criterio de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa, que tendrán preferencia las proposiciones de las empresas que están en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

En 2013 ya se habían introducido en los pliegos que han de regir los procedimientos abiertos para la adjudicación de los contratos públicos de esta Universidad, cláusulas sociales, entre ellas la referida al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como criterio de desempate en la adjudicación de contratos, tras el elemento de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa.

El texto es:

“12. ADJUDICACION.

12.1. Las ofertas serán estudiadas por la Mesa de Contratación, pudiendo ésta recabar cuantos informes técnicos considere precisos y se relacionen con el objeto del contrato antes de formular su propuesta. Esta propuesta incluirá una clasificación de las proposiciones presentadas, por orden decreciente, atendiendo a los criterios a que hace referencia el Apartado

I) del Cuadro Resumen, proponiendo la adjudicación del contrato al licitador que haya presentado la que resulte económicamente más ventajosa. Cuando el único criterio a considerar sea el precio, se entenderá que la oferta económicamente más ventajosa es la que incorpora el precio más bajo.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta del TRLCSP, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia de adjudicación, siempre que hayan presentado la documentación acreditativa, aquellas empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento.

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Si aún persistiera la igualdad, gozarán de preferencia las proposiciones presentadas por aquellas empresas que se encuentren en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el RD1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo <<Igualdad en la Empresa>> (art. 34 e la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Si aun así persistiera la igualdad entre las proposiciones, resultará adjudicataria aquélla que obtenga una mayor puntuación en el criterio de adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos.”

En la actualidad, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) establece entre sus principios, el de incorporar de forma transversal criterios sociales como la perspectiva de género en cada una de las fases de la contratación, mediante diversas herramientas, tanto en la redacción de pliegos como en la adjudicación y ejecución de contratos.

En los pliegos reguladores de los contratos que celebra la Universidad de Murcia se establece en la fase de adjudicación de todos los contratos, de acuerdo con el artículo 147 de la LCSP, que establece entre los **criterios de desempate**, el siguiente criterio que se ha incorporado en los pliegos:

“14.2. Criterios de desempate.

De conformidad con lo previsto en el artículo 147 de la LCSP, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas como las más ventajosas, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia de adjudicación, siempre que hayan presentado la documentación acreditativa, aquellas empresas que tengan en su plantilla un porcentaje superior al dos por ciento de trabajadores con discapacidad.

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al dos por ciento, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Si aún persistiera la igualdad, gozarán de preferencia en la adjudicación de los contratos las proposiciones presentadas por aquellas empresas que se encuentren en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el RD1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo <<Igualdad en la Empresa>> (art. 34 e la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Si aun así persistiera la igualdad entre las proposiciones, resultará adjudicataria aquélla que obtenga una mayor puntuación en el criterio de adjudicación que tenga mayor peso en la ponderación de los mismos.

14.3. *De conformidad con el artículo 147, La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el apartado anterior será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.”*

Por otra parte, el artículo 202 de la LCSP regula las **condiciones especiales de ejecución** de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden, de los contratos, y regula la posibilidad para los órganos de contratación de establecer condiciones especiales de ejecución en los contratos, y entre ellas la de incluir medidas tendentes a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, incluyendo la Universidad de Murcia en los pliegos de contratación pública, la siguiente condición especial de ejecución en todos los contratos públicos:

“2.- Plan de Igualdad:

En el caso de que el contrato se adjudique a una empresa que tenga más de 250 trabajadores, deberán acreditar tener elaborado y aplicar un plan de igualdad, con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.”

ACCIÓN 2.2: Elaborar los presupuestos de la UMU con perspectiva de género.

En septiembre de 2016 se creó la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de la

Universidad de Murcia, mediante Resolución Rectoral. Esta comisión estaba presidida por el Vicerrector con competencias en Economía, y sus miembros eran la Vicerrectora con competencias en Igualdad, la directora de la Unidad para la Igualdad, el Jefe de Área de Gestión Económica y dos especialistas en la materia (Gloria Alarcón y Pedro Parra).

La citada comisión se constituyó y mantuvo sólo esa reunión. Por ello no se puede concluir que su labor haya repercutido sustancialmente en la elaboración de los sucesivos presupuestos de la institución.

ACCIÓN 2.3: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo, y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio.

Se creó una base de datos que contiene información desagregada por sexo y sigue existiendo, aunque incompleta y sin acceso abierto al público; a pesar de ello, se facilitan todos los datos que se nos solicitan, tanto internamente para investigaciones o cuestiones de gestión y dirección, como externamente cada vez que se requieren desde otras instituciones.

Además, se puede afirmar que se ha avanzado desde otros ámbitos; desde las memorias de los centros que son desagregadas por sexo hasta la elaboración de UMU en Cifras, donde se desagrega por sexo todos los datos anualmente.

ACCIÓN 2.4: Agregar la perspectiva de género en todos los documentos e informes de los diferentes servicios y unidades de la UMU, teniendo en cuenta la variable sexo de forma transversal para el análisis, desde dicha perspectiva, de todas las actividades realizadas.

El 25 de julio de 2015, el Consejo de Gobierno aprobó el Protocolo de procedimiento de aprobación de reglamentos del Consejo de Gobierno. En ese texto se incorpora la obligatoriedad de que, sobre todo texto reglamentario que se remita a la Secretaría General para su aprobación, la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá emitir un informe sobre su impacto de género, junto con los informes de carácter económico y jurídico.

Tarea bastante ardua porque no siempre se nos solicita el citado informe, o se solicita sin el tiempo marcado en la norma, que es de 15 días.

Desde la aprobación de esa norma, la Unidad ha emitido 45 informes de impacto de género sobre reglamentos, borradores de los Estatutos, memorias o manuales.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
6	21	12	3	2	1

OBJETIVO 3: TRANSMITIR UNA IMAGEN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

ACCIÓN 3.1: Difusión del I Plan de Igualdad de la UMU y actualización del Estudio Diagnóstico.

-Difusión interna entre la comunidad universitaria a través de jornadas de presentación, actos informativos en diferentes centros de la Universidad, etc.

-Difusión externa al resto de la sociedad a través de los medios de comunicación, página Web de la UMU, etc.

Tras la aprobación del Plan, se realizó una campaña publicitaria para difundir su contenido, en la página principal de la UMU

[Universidad](#) | [Estudios](#) | [Investigación](#) | [Internacional](#) | [Comunicación](#)

[Universidad de Murcia](#) > [Universidad de Murcia](#) > [Contenido](#)

CONTENIDO

[Equipo Rectoral](#)
[Órganos de gobierno y representación](#)
[Unidades Organizativas](#)
[Historia de la Universidad de Murcia](#)
[Galería de Rectores](#)
[Doctores Honoris Causa](#)
[Resultados](#)
[Una Universidad abierta a la sociedad](#)
[Actos Institucionales](#)

Universidad de Murcia

Bienvenida

La Universidad de Murcia del tercer milenio tiene como eje central de su actividad la consecución de la excelencia académica y científica. Para ello, los rasgos distintivos de nuestra institución podrían resumirse en los siguientes puntos:

- Una Universidad con responsabilidad docente, con una oferta académica adecuada, práctica y flexible.
- Apoyo decidido a la investigación e innovación.
- Una institución joven, dinámica, pujante y aún en crecimiento. El espíritu emprendedor y renovador es el que debe impregnar por completo la Universidad de Murcia.
- Una Universidad comprometida socialmente.
- Una Universidad moderna y eficaz que aplique los métodos más avanzados de gestión e información a su actividad.
- Una Universidad autónoma y abierta vinculada únicamente a la creación y transmisión del conocimiento.
- Una Universidad con proyección internacional.

Todo ello queda recogido en esta Web que pretende satisfacer las necesidades no sólo de la comunidad universitaria sino de la Sociedad en general. Nuestra Web permite un acceso fácil a la información, de forma dinámica y con permanente actualización a través del Servicio de Información Universitario.

En resumen, un paso más en nuestro objetivo final de alcanzar el máximo nivel de excelencia institucional.

Y en la página de Unidad para la Igualdad

[Inicio](#)
[Presentación](#)
[Reglamento de la Unidad](#)

CONTENIDO
[Normativa](#)
[Conciliación](#)
[Recursos](#)
[Actividades](#)
[Noticias](#)
[Unidades de Igualdad de Universidades Españolas](#)
[Enlaces de interés](#)
[Sugerencias](#)

ÁREA DE TRABAJO
[Comisión de Igualdad](#)
[Intranet](#)

Localización
 Avda Teniente Flomesta, 5,
 Tercera Planta, Edif.
 Convalecencia,
 30003 Murcia.

Personal

DESTACADO

- Soledad Cazorla, Fiscal General contra la violencia de la mujer: "El maltrato es una enfermedad social injustificable"
- XVIII edición del Premio "Leonor de Guzmán", convocado por la Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"
- Concurso Literario, "Erradicando la violencia de género", Convocado por la Asociación Eleanor Roosevelt
- Ellas. Creadoras de los siglos XX y XXI. Palacio Almudí
- Informe de la Plataforma CEDAW Sombra España
- Nueva web de denuncia contra la trata de mujeres: Proyecto Chicas Nuevas 24 Horas.com
- Estudio sobre Conciliación y Familia de la Fundación Pfizer
- ¡Bring back our girls!
- La conciliación también dificulta a las mujeres dirigir una universidad
- Abierto el plazo para la presentación de publicaciones en la Revista Feminismos de la Universidad de Alicante

Además, gracias a una subvención obtenida del Instituto de la Mujer del Ministerio, se sufragó la edición de carteles informativos y cds con el contenido íntegro del Plan, que fueron distribuidos en la comunidad universitaria y a todas las universidades españolas, a través de sus Unidades de Igualdad.

También se ha difundido su contenido mediante la información impartida en los Seminarios sobre la igualdad en la UMu que se han venido organizando a lo largo de los años, en colaboración con el Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP).

ACCIÓN 3.2: Realizar acciones formativas para identificar las situaciones de desigualdad, de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a PAS, PDI y alumnado.

Desde la aprobación del Plan, la Unidad ha organizado o colaborado en más de 200 actividades dirigidas a toda la comunidad universitaria de distinta tipología: Conferencias, exposiciones, mesas redondas, proyecciones de cine, ruedas de prensa, presentaciones de libros, concursos diversos, talleres, escape room, conciertos, debates, manifiestos, publicaciones de divulgación, presentación de asociaciones como Más mujer (Asociación de mujeres con discapacidad física y orgánica) o +Mas mujeres, Campañas, concursos de relato, de cartel...

Muchas de esas actividades, clasificadas cronológicamente, se pueden consultar en el siguiente enlace de nuestra web <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/actividades>

Además, como parte de la formación corporativa se han realizado cursos dirigidos al PDI sobre distintos aspectos que pasamos a relacionar:

AÑO	DENOMINACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	PARTICIPACIÓN	HOMBRES	MUJERES
2016	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA (2ª Edición)	15	5	0	5
2016	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	15	11	5	6
2017	SEMINARIO SOBRE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	25	7	2	5
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	15	10	4	6
2018	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	25	17	7	10
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	15	10	4	6
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	50	43	16	27
	TOTAL	160	103	38	65

Las actividades formativas dirigidas al Pas han sido:

AÑO	DENOMINACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	PARTICIPACIÓN	HOMBRES	MUJERES
2016	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	34	34	4	30

2016	LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (*)	3	3	0	3
2017	SEMINARIO SOBRE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	25	23	7	16
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	16	16	1	15
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	15	14	2	12
2018	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	29	29	7	22
2018	USO DE LENGUAJE IGUALITARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (*)	1	1	0	1
2018	LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (*)	5	5	0	5
2019	ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL	200	161	86	75
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA	55	55	18	37
	UNIVERSIDAD DE MURCIA				
2019	LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (*)	5	5	1	4

2019	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ON LINE) (*)	1	1	0	1
	TOTAL	389	347	126	221

Los cursos señalados con asterisco corresponden a la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública.

Si se realiza una comparación sobre la formación corporativa de estos años a través del número de cursos programados, sobre todos los temas, y el número de cursos sobre igualdad, en sus distintas facetas, se aprecia que su volumen es poco significativo.



A continuación, indicamos el número de plazas ofertadas en las actividades formativas totales, las ofertadas en actividades de igualdad y su relación, en los dos colectivos:

PAS

AÑO	PLAZAS OFERTADAS ACCIONES FORMATIVAS	PLAZAS OFERTADAS ACCIONES IGUALDAD	% TOTAL PLAZAS ACCIONES IGUALDAD OFERTADAS
2016	2310	37	1.60%
2017	2166	41	1.89%
2018	2168	50	2.30%
2019	3119	261	9.36%

PDI

AÑO	PLAZAS OFERTADAS ACCIONES FORMATIVAS	PLAZAS OFERTADAS ACCIONES IGUALDAD	% TOTAL PLAZAS ACCIONES IGUALDAD OFERTADAS
2016	1654	30	1.81%
2017	1466	40	2.72%
2018	1625	40	2.46%
2019	3212	50	1.55%

Y la relación entre el porcentaje de mujeres y hombres participantes en actividades formativas sobre igualdad respecto del total de la plantilla, por sexos y por colectivos:

PAS

AÑO	TOTAL PLANTILLA	% MUJERES ACCIONES IGUALDAD	% HOMBRES ACCIONES IGUALDAD
2016	1279	2.58%	0.31%
2017	1318	2.35%	0.60
2018	1327	3.01%	0.67%
2019	1313	8.91%	7.99%

PDI

AÑO	TOTAL PLANTILLA	% MUJERES ACCIONES IGUALDAD	% HOMBRES ACCIONES IGUALDAD
2016	2572	0.42%	0.19%
2017	2620	0.41%	0.22%
2018	2642	0.60%	0.41%
2019	2674	1.00%	0.59%

ACCIÓN 3.3: Colaboración de la Unidad de Igualdad en el seguimiento del vigente Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la

prevención del acoso, y en la elaboración del futuro plan de prevención de riesgos psicosociales previsto en el citado Protocolo.

La directora de la Unidad pertenece a esa Comisión y asiste a todas sus reuniones; según la información que obra en la Inspección de Servicios, sólo 6 casos han llegado a la Comisión de Conflictos; hay que tener en cuenta que, en muchas ocasiones, las quejas no llegan a materializarse en denuncias y que tienen que ser cuestiones en prevención del acoso y que no haya infracción administrativa, es decir conflicto y no infracción siempre dentro del ámbito y de índole exclusivamente laboral, porque si tiene componente sexual o de género pasa al otro Protocolo que se toca en la acción 4.3 de este Eje.

Por tanto, se puede concluir que las denuncias han sido una en 2012, una en 2013, tres en 2016 y una en 2020.

No hay conocimiento de que se haya elaborado el plan de riesgos psicosociales previsto, aunque sí consta que se ha realizado una encuesta sobre el tema, y que se están realizando acciones actualmente en esta línea.

Participación en el equipo técnico que dinamizó el proceso participativo de elaboración del Código Ético de la Universidad de Murcia, cuyo texto final fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 1 de julio de 2016.

ACCIÓN 3.4: Cuidar que el lenguaje institucional, desde la página web a las intervenciones oficiales, y que las imágenes utilizadas en la publicidad promocional estén exentas de carga sexista.

A lo largo de 2013 se inició una primera revisión de la imagen y el lenguaje que proporcionaba desde la página web de la UMU, empezando por la parte que se podría considerar más institucional, esto es todo lo referido al equipo de gobierno, continuando por las webs de los centros donde se apreciaba una mayor casuística, las denominaciones de los cargos y categorías profesionales del PDI y, como ya hemos señalado anteriormente, el sistema descentralizado de gestión de las páginas web actual no favorece ni propicia la citada supervisión inicial.

Además de otras acciones formativas sobre lenguaje, ya comentadas, hay que destacar en este apartado el Grupo de Trabajo en Servicios *Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva* con el objeto de evaluar, diagnosticar y hacer propuestas de mejora a nuestros elementos informativos y comunicativos institucionales, coordinado por la Unidad en el curso 2018/19; ese trabajo analizó e hizo propuestas de mejora en el lenguaje escrito y también en las imágenes utilizadas, las ubicaciones, los modelos que se proyectan, etc...

Fruto de este Grupo ha resultado un Manual de lenguaje y un Glosario de términos inclusivos que deberían ser extendidos entre el PAS y el PDI de nuestra comunidad, como herramientas colaborativas que nos facilitan recursos alternativos para comunicarnos. Además, se han realizados dos ediciones de un curso de formación corporativo sobre información y comunicación inclusivas, en el curso 2019/20, destinado a PAS y PDI que trabaja en información y/o comunicación institucional en la UMU, encaminados a mejorar la imagen institucional desde el punto de vista de la información y la comunicación inclusivas.

Se realizó un segundo Grupo de Trabajo en Servicios *Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva* dedicado a examinar y proponer alternativas al lenguaje utilizados en las aplicaciones informáticas, webs, normativas e impresos destinados a estudiantes para sus trámites académicos, como una primera toma de contacto con la institución, en el curso 2019/20.

Estos dos proyectos se han realizado en colaboración con las unidades implicadas en su gestión, Servicio de Información Universitario, Servicio de Comunicación y Área de Gestión Académica.

ACCIÓN 3.5: Acceso directo al enlace de la Unidad de Igualdad desde la página principal de la UMU.

El enlace de la Unidad estuvo ubicado en la página principal a partir de 2014.

Universidad

Cerrar x

WEB DEL RECTOR

IGUALDAD

ESTRUCTURA

- › Equipo Rectoral
- › Consejo de Gobierno
- › Claustro Universitario
- › Consejo Social
- › Defensor del Universitario
- › Consejo de Estudiantes
- › Estructura Organizativa

INICIATIVAS

- › Plan Estratégico
- › Campus de Excelencia Mare Nostrum
- › Transparencia
- › Campus Sostenible
- › Sede Electrónica

UM

- › Historia
- › Actos Institucionales
- › Galería de Rectores
- › Doctores Honoris Causa
- › Universidad Abierta a la Sociedad
- › Mapas y Direcciones

CONTRATACIÓN

- › Empleo UM
- › Perfil del Contratante

The screenshot shows the official website of the University of Murcia. The header includes the university's name, logo, and a search bar. The main navigation menu on the left lists various university services and departments. The central banner features a large image of a red, textured virus particle, likely representing the Ebola virus, with the text 'Conferencia sobre el virus del Ébola a cargo de Manuel Segovia'. To the right of the banner is a sidebar with the title 'Agenda 29 de Octubre de 2014' and a list of events for that day. Below the banner, there are sections for 'Noticias' (News) and 'Revista Campus' (Campus Magazine). At the bottom, there are several small promotional boxes for various university initiatives, including 'Acto de Apertura', 'Unidad para la Igualdad', 'CAU', and 'CENTUM'.

UNIVERSIDAD DE MURCIA

LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESTUDIOS

INVESTIGACIÓN

CENTROS

SERVICIOS

BUZÓN UNIVERSITARIO

CONSULTANOS

@administración electrónica SEDE ELECTRÓNICA

Texto a buscar Buscar

CAMPUS MARE NOSTRUM

Agenda 29 de Octubre de 2014

- 16.00 h - Seminario de Formación en Mediación "La gestión de conflictos en el ..."
- 17.00 h - Recepción oficial de la Delegación Saharaui en el Ayuntamiento de ...
- 17.30 h - Concentración a favor de los presos políticos saharauis
- 18.00 h - "El virus del Ébola. ¿Mito o realidad?"

más agenda →

Conferencia sobre el virus del Ébola a cargo de Manuel Segovia

Noticias Localizan los restos de un templo romano en el yacimiento de la Dama Oferente

Revista Campus

más notas de prensa →

Acto de Apertura Curso Académico 2014/2015.

Unidad para la Igualdad entre Hombres y Mujeres Guías y planes de actuación

CAU Centro de Atención a Usuarios Telf. 868 88 88 88

CENTUM Centenario de la Universidad de Murcia.

más actualidad →

En la actualidad se encuentra en la segunda pantalla y la página del Rector.

Universidad | Estudios | Investigación | Internacionalización | Transferencia | Empleo | Centros

Rectorado > Contenido

CONTENIDO

Localización y personal
Seminarios del Rector
Unidad para la Igualdad
Discursos del Rector

Rectorado
Presentación

Cómo llegar

Avenida Teniente Flomesta 5
Edificio Comalecencia
30003 Murcia
Tel: 868 88 3610

Rector Magnífico de la Universidad de Murcia
Sr. D. José Luján Alcaraz
El Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad y ostenta la representación de ésta. Ejerce la dirección, gobierno y gestión de la Universidad, desarrolla las líneas de actuación aprobadas por los órganos colegiados correspondientes y ejecuta sus acuerdos. Le corresponden cuantas competencias no sean expresamente atribuidas a otros órganos. (Artículo 20 de la Ley Orgánica de Universidades).
Novedades

- Discurso del Rector en la Asamblea Regional (23/07/2020)
- Discurso del Rector en el acto de apertura del curso 2019/2020
- Manifiesto de la CRUE con motivo del Día Internacional de la Mujer
- Discurso del Rector en el Acto de Santo Tomás de Aquino 2019
- Discurso del Rector en el Acto DHC María Antonia Bascos Marhuenda
- Discurso del Rector en el acto DHC Walter Schachermayer

Accesibilidad - Cómo llegar - Emergencias - Ayuda

Universidad de Murcia: Avenida Teniente Flomesta, 5 - 30003 - Murcia
Teléfono: +34 868 883000 (Centralita)

ACCIÓN 3.6: Promover que exista un mayor número de mujeres entre los reconocimientos académicos, como los Doctorados Honoris Causa, concesiones y distinciones honoríficas, así como entre las personas elegidas para impartir las lecciones inaugurales y demás intervenciones institucionales, o entre los nombres elegidos para denominar los edificios universitarios.

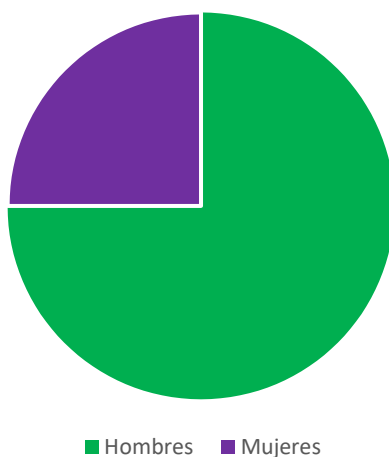
A lo largo de la historia de nuestra Universidad no se han realizado demasiados reconocimientos significativos a mujeres. Margarita Salas es la primera mujer nombrada Doctora Honoris causa, en 2003, tras 20 hombres.

Narciso García Yepes/Rafael Méndez Martínez/Joan Miró Ferrá/Luis Federico Valenciano Gayá/Emeterio Cuadrado Díaz/José María Jover Zamora/Jorge Luis Borges Borges/Alfonso Escámez López/Luna B. Leopold/Hannu Vuori/Arthur C. Guyton/Gonzalo Sobejano Esteve/Ernesto Sábato Ferrari/Manuel Alvar López/Francisco Rabal Valera/Mario Vargas Llosa/Federico Mayor Zaragoza/Ramón Gaya Pomés/Yasir Arafat/José Luis Pinillos Díaz/Valentín Fuster Carulla/Antonio Truyol y Serra/Margarita Salas Falgueras/Alfonso Ortega Carmona/Pedro Cano Hernández/John B. Thornes/Jacob Iasha Sznajder/Alfredo Montoya Melgar/Manuel

Albaladejo García/Alan Kay/José Manuel Sánchez-Vizcaíno
 Rodríguez/Antonio Campillo Párraga/Thomas D.
 Wilson/Carmelo Lisón Tolosana/Ramón Martín
 Mateo/Manfredo Perdigao do Carmo/Rafael Carmena
 Rodríguez/George Jeffrey Leigh/Michael F.
 Lappert/Antonio López García/Claudio Magris de
 Grisogono/José Plácido Domingo Embil/Saskia
 Sassen/Leonard I. Zon/Margarita Lozano Jiménez/Adela
 Cortina Orts/Joaquín Prats Cuevas/Rosamaría Alberdi
 Castell/Paul Derek Beer/José Luis García
 Delgado/Raimundo González Frutos/Antonio Córdoba
 Barba/Jairton Dupont/Irene Bragantini/Tomás Fuertes
 Fernández/Walter Schachermayer/Patricio Valverde
 Espin/María Antonia Blasco Marhuenda/Robert
 Sackstein/Francisco Juan Martínez Mojica/Alfonso
 Rodríguez Gutiérrez de Ceballos

Debimos esperar 11 años, hasta 2014 para que se volviera a nombrar a una mujer, Saskia Sassen. Desde la aprobación del Plan en 2013, se han nombrado 18 hombres y 6 mujeres.

Doctorados Honoris Causa desde 2013



Se puede considerar otro tipo de reconocimientos, como puede ser la elección de las personas que imparten las lecciones magistrales en los actos de Apertura de Curso y de celebración de Santo Tomás de Aquino. Según los datos facilitados por la Sección de Protocolo, las lecciones magistrales se imparten, de manera rotativa, atendiendo a la antigüedad de los Centros, y

dentro de estos le corresponde al/la catedrático/a con más antigüedad del mismo, que haya obtenido la cátedra en la Universidad de Murcia.

Lo cierto es que sólo cuatro mujeres han impartido una lección magistral en esta universidad desde su creación:

1982/1983: Francisca Moya del Baño

1986/1987: Blanca Agulleiro Díaz

2016/2017: M^a Dolores de Miguel Gómez (Cartagena). Este curso eligió la UPCT.

2018/2019: Pilar Arnaiz Sánchez

En cuanto a nombres de edificios, se bautizó como Clara Campoamor a la Hemeroteca del Campus de La Merced, y se puso el nombre de María Moliner al edificio de la Biblioteca General, ubicada en el Campus de Espinardo, en 2015.

En Trabajo Social se puso el nombre de Remedios Maurandi al Aula 1.2 en 2011, centro del que fue directora, y el de Julia Bascuñana al Aula 1.1; y en Relaciones Laborales se nombró como Maruja Fontes un seminario; y, recientemente, en febrero de 2019, se bautizó un Laboratorio en Químicas con el nombre de Concepción Sánchez Pedreño, pero se pueden considerar acciones aisladas

El resto de espacios con nombres de mujer siempre se han asignado cuando dichas personas han fallecido, como es el caso de M^a Teresa Pérez Picazo en Economía, el de Isabel Guillén en la Hemeroteca Clara Campoamor o de Juana María López en el edificio Rector Soler.

OBJETIVO 4: RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD.

ACCIÓN 4.1: Difundir a la sociedad los conocimientos generados en la UMU en materia de género, la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, mediante todos los recursos a su alcance.

Se proporciona visibilidad a los trabajos, logros y aportaciones realizados por mujeres y también a las investigaciones sobre ellas, especialmente mediante la difusión a los medios de comunicación y a través de la página web y las redes, en las que se hacen campañas con una secuencia diaria, pero también a través de las actividades y campañas organizadas específicamente para ello. Además, se realiza labor de divulgación también a través de las actividades concretas diseñadas a tal fin, como las exposiciones dedicadas al papel de las mujeres en la ciencia, o en la UMU, la presentación de investigaciones, las mesas redondas sobre experiencias de mujeres en la universidad, etc...

ACCIÓN 4.2: Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la perspectiva de género, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones, Universidades, entidades sociales, ONGs, etc.

Desde su creación y especialmente desde la aprobación del Plan, la Unidad ha participado en proyectos de diversa índole (en otro apartado se han indicado más de 200) en colaboración con asociaciones, ongs, instituciones, universidades, siempre relacionados con la igualdad, y sus distintos aspectos; citamos algunas de estas instancias como más significativas, Carm, Ayuntamiento, Delegación del Gobierno, UPCT, OMEP, Forum de Política Feminista, Mujomur, Mas Mujer, +Mujeres, APAIO, AMMA, CIMA, Fundación Secretariado Gitano, Mujeres por África...



Con otras universidades participamos en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIEGEU), sus reuniones y estudios, así como en el Grupo de Políticas de Género de la Sectorial de Sostenibilidad de la CRUE, creado en octubre de 2017.

ACCIÓN 4.3: Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género, especialmente en lo referente a la sensibilización de estos problemas en la comunidad universitaria.

Se ha aprobado el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA. (Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 12 de abril de 2018).

La Comisión de investigación y detección conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género se constituyó en octubre del mismo año y, desde entonces, se han recibido alrededor de 10 consultas, pero sólo se han iniciado y completado dos casos. Los derechos y garantías de las personas intervinientes o afectadas en este tipo de procesos se especifican en el Protocolo, que se puede consultar en <https://www.um.es/documents/2187255/2187432/certificacion-Protocolo-prevencion-acoso-sexual.pdf/1c7f1ffb-e67a-4db8-bc82-094cd926f666>

En marzo de 2019 se realizó una campaña de difusión sobre el protocolo y su contenido una campaña de concienciación sobre las distintas formas de acoso, con folletos, carteles y videos publicados en la web, las redes, mupis y pantallas de los edificios.



Los casos de acoso y otros tipos de violencias que se hayan producido en la Universidad antes de la existencia de este Protocolo, a lo largo de los años, no constan entre los datos de que se disponen.

Paralelamente se desarrolló una **campaña para prevenir y evitar la violencia sexual en las fiestas** universitarias con distintas acciones:

Se entendió la necesidad de instalar **puntos violeta** en cada una de las celebraciones festivas para lo que se desarrolló una intensa gestión para coordinar a distintos vicerrectorados y servicios con el fin de materializar este proyecto.

Al mismo tiempo se realizó la convocatoria de una **línea de voluntariado** para estudiantes dedicada al soporte de los citados puntos, su atención y mantenimiento a lo largo de cada curso académico. Se realiza una convocatoria entre el alumnado de la UMU, se les imparte un curso sobre el tema por parte de Cruz Roja, se edita un material para repartir y consultar en los puntos, y se confeccionan petos, camisetas y mochilas identificativas.



Esta campaña ha estado acompañada de la realización de una **formación específica** sobre cómo actuar ante las agresiones sexuales y la violencia de género dirigida a todo el personal auxiliar de servicios y del servicio de vigilancia de la Universidad de Murcia, así como a la **elaboración de una guía** elemental con unas pautas a seguir ante casos similares. A los citados talleres ha asistido la totalidad de la plantilla de los colectivos mencionados.

Además, se viene produciendo la exención de matrícula para víctimas de violencia de género desde el curso académico 2018/2019, por primera vez en nuestra Universidad. Esta iniciativa es fruto de la propuesta conjunta que las dos universidades públicas de la Región realizaron en su día a la Dirección General de Universidades de la CARM que, lo contempló en la orden de precios públicos. Desde que se aprobó la medida se han concedido 9 en el curso 2018/2019, 15 en el 2019/2020 y 17 en el 2020/2021. También hay que reseñar que sólo se han denegado solicitudes presentadas por personas que ya eran beneficiarias de exención por la beca del Ministerio.

Otras acciones significativas han sido los anuncios sobre mujeres asesinadas, pancartas con sus nombres, iluminación de edificios, la Campaña Deposita o los Concursos de Tuits contra la Violencia de Género, coincidiendo con la conmemoración del 25 N.



Con motivo de la reciente **pandemia** provocada por el COVID, se ha realizado un esfuerzo importante en la difusión de todas las medidas especialmente diseñadas, desde los ámbitos nacional y autonómico, para incrementar la protección de las víctimas de esta lacra social.

En la UMU también se ha puesto en marcha el Reglamento de la Universidad de Murcia por el que se aprueba el procedimiento para el cambio de nombre propio de uso común, a efectos internos, de las personas transexuales, transgénero e intersexuales que estudian o que prestan servicios en la Universidad de Murcia, aprobado el 26 de junio de 2018 (<https://sede.um.es/sede/normativa/detalleNormativas.seam?cid=9775>), así como una norma para el llamamiento de estudiantes trans en las convocatorias de la EBAU:

ACCIÓN 4.4: Facilitar recursos de prevención y orientación psicológica a las víctimas de acoso o violencia de género.

La **Unidad de Género** del Servicio de Psicología Aplicada (SEPA) atiende a integrantes de la comunidad universitaria con problemas derivados este tipo de violencias; específicamente,

atiende gratuitamente a estudiantes víctimas de acoso y/o violencia de género en las primeras sesiones.

Esta Unidad se creó en 2016 y, desde entonces, ha atendido los siguientes casos:

CURSO 2017-2018

CASOS DE VIOLACIÓN: Una estudiante

CASOS DE ABUSO SEXUAL: Una estudiante

CURSO 2018-2019

CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Dos estudiantes

Una profesora

CURSO 2019-2020

CASOS DE VIOLACIÓN: Una estudiante

CASOS DE ABUSO SEXUAL: Dos estudiantes

CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Una estudiante

No se tiene constancia de los casos que hayan podido existir previamente a la fecha de creación de esa Unidad.

ACCIÓN 4.5: Publicación en DIGITUM de los trabajos realizados en la Universidad de Murcia sobre temas de igualdad, en acceso directo y con las palabras clave: mujeres, igualdad de género.

En Digitum se ha publicado el Plan de Igualdad desde la Unidad.

ACCIÓN 4.6: Ampliación de la sección ya existente en la Biblioteca Universitaria sobre mujeres, haciendo especial hincapié en los temas de igualdad, concentrando en ésta todos los documentos en papel que se vayan recopilando en los distintos sitios en los que puedan estar dispersos.

En la Biblioteca General existe una sección género, cuyo fondo se puede consultar telemáticamente; el enlace a ese fondo está ubicado en la página principal de la web de la Unidad.

ACCIÓN 4.7: Crear una colección sobre género en Editum.

No se ha establecido la colección prevista debido a que la Unidad para la Igualdad no podía asegurar el cumplimiento de las exigencias editoriales previstas para este tipo de publicaciones, que son monografías; por ese motivo, desde el Servicio de Publicaciones se nos aconsejó optar por una revista.

De esta manera se ha creado la Revista de Género e Igualdad iQual, presentada el 10 de abril de 2018, y dirigida por la profesora Encarna Bas Peña.

 **.Revista de género e igualdad**

Esta publicación ha editado cuatro números desde su creación y se puede consultar en <https://revistas.um.es/igual/issue/archive>

La revista iQual. Revista de Género e Igualdad, fue aprobada por la Comisión General de Publicaciones de 29 de marzo de 2017. Publicó su primer número en febrero de 2018. Es una publicación científica del Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, editada por Editum (Ediciones de la Universidad de Murcia). Tiene carácter multidisciplinar e internacional, por lo que está abierta a todas las áreas de conocimiento. La igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es un tema transversal, así como un objetivo prioritario de la ONU (art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible), de la Unión Europea (Compromiso Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2016-2019), Comisión Europea 2020 (Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025).

En la actualidad se están dando los pasos preparatorios para solicitar la evaluación de la FECYT, revisando todos los nuevos criterios a cumplir, para ajustarla más posible a ellos, aunque se modifican a menudo.

El Consejo de redacción está disponible en la página web de la revista <https://revistas.um.es/igual/about>, concretamente en “Acerca de” <https://revistas.um.es/igual/about/editorialTeam>

La revista iQual. Revista de Género e Igualdad, ISSN 2603-851X, se encuentra indizada en:

- El Directorio Latindex
- En MIAR y tiene un ICDS = 0.9
- En las bases de datos Dialnet
- En el repositorio de la Universidad de Murcia DIGITUM

Su presencia en catálogos de bibliotecas:

- Datos de Rebiun: Incluido en 4 Catálogos de bibliotecas universitarias españolas.

Univ Murcia, Universitat de Les Illes Balears, Universidad de Extremadura, Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de e Barcelona

- Datos de WorldCat: Incluida en 64 Catálogos de bibliotecas a nivel internacional.

Entre ellos: Deutsches Museum, Bibliothek, Bibliothek der Hochschule Hannover, Bibliothek der Freien Universität Berlin, etc

- Datos de KVK – Karlsruhe Virtual Catalog: Incluido en 15 Catálogos colectivos de bibliotecas a nivel internacional.

Entre ellos: German National Library of Science and Technology (TIB), HeBIS, Union Catalog Hesse, Swisscovery (SLSP), etc.

ACCIÓN 4.8: Convertir la página web de la Unidad para la Igualdad en un recurso de referencia sobre los diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de género para la comunidad universitaria y el resto de la sociedad.

En estos años se ha producido una modernización de la estructura de la web, así como una enorme ampliación de la información que contiene; como justificación de la puesta en valor de esta herramienta baste con citar que, en el período de referencia, se han realizado 1.700 modificaciones y publicaciones en ella.

En ella se proporciona visibilidad a toda la información relacionada con la igualdad de nuestra institución, así como la generada en el territorio nacional e internacional; se publican noticias de actualidad, actividades, convocatorias, concursos y premios, congresos... Se hace difusión de los trabajos que producen en este ámbito los miembros de la UMU, y se destacan los logros de las mujeres, especialmente de nuestra comunidad

A partir de marzo de 2019, la web modificó su imagen para adaptarse al nuevo formato institucional, incluyendo un carrusel dinámico de novedades.

Creemos que este medio es un magnífico vehículo de información puesto que la página ha recibido **618.702 visitas** desde la aprobación del Plan.

En noviembre de 2014 se abrieron las redes sociales de la Unidad, cuyo pistoletazo de salida fue un concurso de imagen destinado a estudiantes de nuestra universidad. Este medio es muy ágil y, tal vez, llega mejor a la población más joven.

ACCIÓN 4.9: Crear un acceso directo en la web de la Unidad para la Igualdad con la sección de mujeres de la Biblioteca Universitaria así como con organizaciones que cuenten con publicaciones o revistas dedicadas a mujeres (UE, OIT, ONU, etc).

En la Biblioteca General existe una sección género, cuyo fondo se puede consultar telemáticamente; el enlace a ese fondo está ubicado en la página principal de la web de la Unidad.

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1: PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

ACCIÓN 1.1: Organizar todo tipo de acciones para la recuperación, difusión y visibilización de las aportaciones hechas por las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

Se han realizado innumerables actividades cuyo objeto era reconocer, dar visibilidad y homenajear a las mujeres académicas y su aportación a las distintas ramas de conocimiento, tanto de nuestra universidad como de otras instituciones y países.

Alguna de las más destacables son las realizadas en la III Semana por la Igualdad, dedicada a al papel de la mujer en la ciencia, con la exposición “La otra mitad de la Ciencia” del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), la Mesa redonda “Mujer, Ciencia y Comunicación”, la exposición “Mujer y Ciencia. 13 nombres para cambiar el mundo” del Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana (CNIEH), la Mesa redonda “La Ciencia de las mujeres en la Universidad” y la Conferencia “El acceso de las mujeres a la formación científica en España”.

Durante algunos años se han hecho ciclos sobre mujeres directoras de cine, y talleres y proyecciones sobre la mujer en ese mismo ámbito, desde sus distintos oficios, en colaboración

con AMMA; exposiciones de mujeres artistas, mesas redondas sobre el papel de la mujer en el ámbito empresarial, educativo, en el ejército y para la sociedad en general como Exposición “Mujeres Relevantes de la Región de Murcia. Ayer y hoy”.

De manera especial, queremos destacar la Exposición Mujeres en la Universidad de Murcia: Presencia, visibilidad y participación, elaborada por la Unidad en colaboración con la Catedrática de Historia Contemporánea, Carmen González Martínez, tras meses de investigación, que fue inaugurada en marzo de 2015 y expuesta en distintos edificios, centros y campus, así como en instituciones ajenas durante varios años. En ella se ofrece un repaso histórico, inédito, del papel de la mujer en nuestra institución desde su creación hasta la actualidad.



ACCIÓN 1.2: Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

Podemos decir que se han creado algunas instancias que contribuyen de manera importante a esta promoción, como la Revista de Género e Igualdad Igual, presentada en 2018 o del Centro de Estudios de las Mujeres y de Género (CEMUGE) en abril del mismo año. El CEMUGE es un Centro de Estudios, vinculado a la Universidad de Murcia, como otros que sobre diversos temas se han ido creando en esta institución (en sustitución de lo que antes se denominaba instituto universitario), y cuya información se puede consultar en <https://www.um.es/web/universidad/estructura/institutos-universitarios>

Y otra forma de incentivar esa investigación ha sido la convocatoria de premios al mejor Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster en Materia de Igualdad de Género, que ya va por su tercera edición, la I Edición Premio a la mejor Tesis Doctoral en materia de Igualdad de Género, y las novedosas convocatorias todavía en curso de los Premios a tesis doctorales sobre violencia contra la mujer y los Premios a los mejores trabajos de fin de grado y trabajos de fin de master en materia de violencia de género.



En el ámbito de la Docencia y la Investigación, la Unidad también ha realizado otro tipo de actividades como:

Recepción de Prácticas curriculares de 7 estudiantes de Grado y del Máster de Género e Igualdad de la Universidad de Murcia en la Unidad para la Igualdad desde el curso 2013/2014.

En la Unidad, además, se han realizado prácticas de tres alumnas del Ciclo Formativo Superior de Promoción de la Igualdad de Género del Instituto Gabriel Miró de Orihuela, durante el curso 2016/2017, y de una en el curso 2019/2020. También contamos con un estudiante del Master de Isonomía de la Universidad Jaime I en el curso 2017/2018.

En 2015 se convocaron las Ayudas UMU-Cajamar de colaboración del alumnado en la Unidad.

ACCIÓN 1.3: Crear una base de datos con la información referida a los grupos de investigación y su producción científica, tesis doctorales, convocatorias, etc. Que incluyan perspectiva de género.

Actualmente, tras consultar con el Área de Gestión de la Investigación, podemos afirmar que esta base de datos no se ha creado de manera específica, y tampoco se puede explotar con los citados parámetros la existente en la universidad.

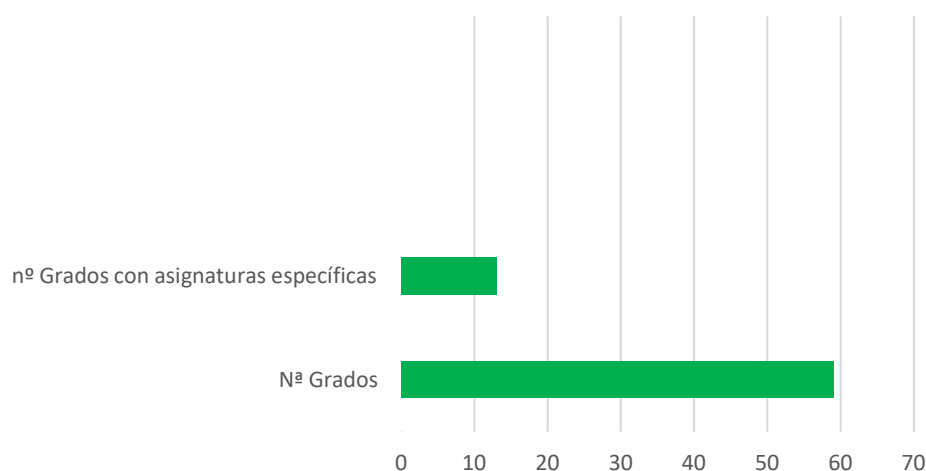
OBJETIVO 2: VERIFICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LAS MATERIAS QUE SE IMPARTEN EN LA UNIVERSIDAD.

ACCIÓN 2.1: Incluir en los planes de estudio de las titulaciones de grado formación específica en materia de igualdad de género, especialmente en las que habilitan para la docencia en los distintos niveles educativos.

En los Grados de la UMU hay 13 asignaturas relacionadas específicamente con el género y constan en los planes de estudio de 13 Grados, es decir, una por titulación; de ellas, algunas son comunes a los mismos Grados, aunque con distinta ubicación geográfica, como es el caso de Sociología del Género, que se imparte en Educación Infantil de Murcia y Cartagena, Enfermería y salud de la mujer, que se imparte en Enfermería de Murcia, Cartagena y Lorca, y Relaciones de Género y Trabajo, que se imparte en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Murcia y Cartagena.

Por tanto, se imparten asignaturas en 13 Grados de los 59 que existen en la UMU.

Grados y asignaturas específicas de género



ACCIÓN 2.2: Incentivar la existencia de Postgrados específicos y los itinerarios de género.

En la UMU se imparten 71 masteres, de los que dos están relacionados con el género, la igualdad y la mujer concretamente; se trata del Master de Género e Igualdad y el Master Mujer, cuidados y salud.

La Unidad participó en el panel de expertos que visitó la UMU para la acreditación del Master de Género, en diciembre de 2014, como receptora de estudiantes de prácticas.

ACCIÓN 2.3: Fomentar el uso de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.
No hay nada

ACCIÓN 2.4: Verificar la impartición de los contenidos sobre igualdad, género y coeducación en el “Master universitario en formación del profesorado”.

Desde la coordinación del Master se nos informa de que: “la responsabilidad de la docencia vinculada a este título de máster (como del resto) reside en los departamentos, motivo por el cual la tarea de realizar una revisión de los contenidos desarrollados por las múltiples áreas de conocimiento que intervienen en este título, si bien es una tarea esencial su ejecución, es competencia exclusiva de tales departamentos y no recae en la coordinación del máster.

Desde la coordinación solo se puede velar porque las guías docentes se ajusten a lo establecido en la memoria verificada del título, así como corroborar que la oferta de líneas de TFM también se adaptan a dicho ajuste (recordemos que este máster tiene carácter profesionalizante, no investigador).

Sí se puede confirmar la constatación de un lenguaje inclusivo –en el sentido global del término– capilarizando todos los documentos que se emiten y publican formalmente, así como su presencia en los seminarios transversales que tienen lugar paralelamente al desarrollo de las *Prácticas de enseñanza I y II* que abordan contenidos nucleares vinculados con la coeducación,

la educación inclusiva o la diversidad de género y familiar, entre otros aspectos más propios de la docencia en la etapa de educación secundaria.”

OBJETIVO 3: INCENTIVAR QUE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PROFESORADO INCLUYA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ACCIÓN 3.1: Formación del PDI en materia de igualdad a través de la elaboración de una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en todas las materias en que sea pertinente.

ACCIÓN 3.2: Incluir la valoración de los contenidos en género en los proyectos docentes e investigadores, y de la formación en género en las contrataciones de PDI.

En estos dos apartados se puede comentar que, si bien no se ha elaborado la citada guía, se han llevado a cabo diversas acciones formativas sobre el principio de igualdad y el lenguaje inclusivo dirigidas al PDI.

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PDI	HOMBRES	MUJERES
2016	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA (2ª Edición)	5	0	5
2016	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	11	5	6
2017	SEMINARIO SOBRE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	7	2	5
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2018	LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	17	7	10
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	43	16	27
	TOTAL	103	38	65

OBJETIVO 4: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN.

ACCIÓN 4.1: Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en la dirección de proyectos de investigación.

No hay nada

ACCIÓN 4.2: Incentivar y valorar positivamente los equipos de Investigación que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y cuenten con una investigadora principal.

No hay nada

ACCIÓN 4.3: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.

Tras consultar con el Área de Investigación las acciones contenidas en el Objetivo 4, podemos concluir que las actuaciones dirigidas a estimular la dirección de proyectos de investigación son globales, no van dirigidas específicamente a las mujeres; en los criterios de baremación de las solicitudes no se incluye este aspecto; y en las convocatorias propias de recursos humanos se ha comenzado a incluir esa dimensión. Por ejemplo, en la Convocatoria de Contratos Predoctorales del Plan Propio de fomento de la investigación y en Convocatoria de Contratos de Renovación Generacional para el fomento de la Investigación del Plan Propio de la Universidad de Murcia, se han incluido las siguientes cláusulas:

Contratos Predoctorales 2020

4. Se procurará que la comisión de contratación tenga una composición equilibrada de doctoras y doctores, de modo que las propuestas de vocales que corresponde efectuar a las comisiones de Investigación y General de Doctorado serán, en cada caso, de un doctor y de una doctora.

Contratos Renovación generacional 2019 (es la última ejecutada ya que no se ha convocado en 2020).

4. Se procurará que la comisión de contratación tenga una composición equilibrada de doctoras y doctores.

En este ámbito la Unidad ha colaborado en el Estudio de Género en el Ámbito Científico de la Universidad de Murcia (GEBAS), desarrollado a lo largo del curso 2019/20, cuyo contenido íntegro se incorporará al Estudio Diagnóstico.

EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: LOGRAR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, CONSULTIVOS Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UMU.

ACCIÓN 1.1: Establecer medidas para garantizar la aplicación de la normativa vigente respecto a la composición equilibrada de los órganos de representación y mesas de negociación del PDI, PAS y alumnado, así como de los órganos de gobierno.

No hay nada

ACCIÓN 1.2: Establecer en los Estatutos de la Universidad de Murcia el compromiso con la representación paritaria, y extenderlo a los reglamentos de los distintos órganos de gobierno.

Esta medida no ha podido producirse porque no se ha materializado la reforma prevista en el texto de nuestra universidad.

ACCIÓN 1.3: Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas al personal femenino, para impulsar que las mujeres de la UMU se postulen para ocupar puestos de representación, responsabilidad y cargos directivos.

En este apartado se puede hablar de la sensibilización que se ha llevado a cabo por las actividades realizadas por la Unidad, en general, pero no de acciones concretas con ese objetivo.

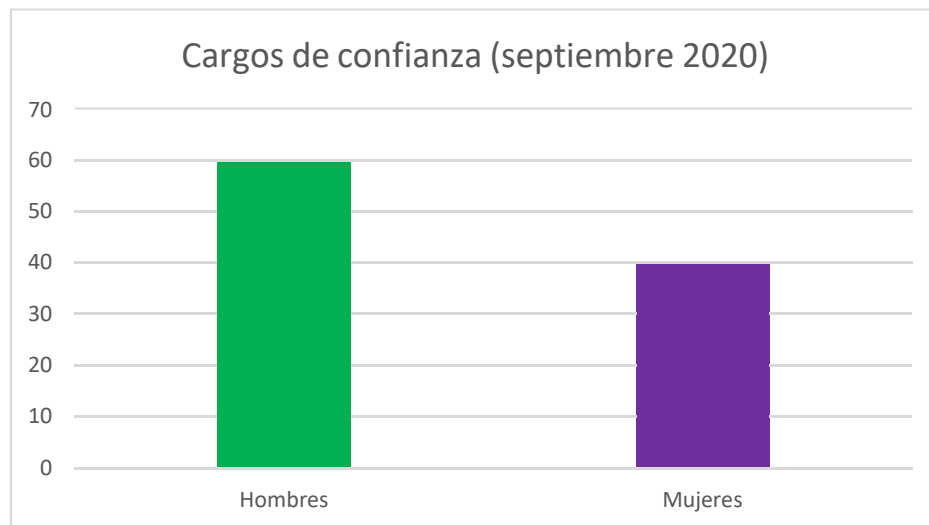
ACCIÓN 1.4: Composición equilibrada de mujeres y hombres entre las personas expertas e invitadas a los actos institucionales, seminarios y congresos de la UMU, así como entre las designadas por el Rector para desempeñar cargos de confianza.

Aunque no se ha diseñado un plan concreto para lograr el objetivo enunciado, es cierto que de manera general se puede afirmar que nos orientamos hacia una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de gobierno desde 2013, por ejemplo.

No ha sido así en tiempos anteriores como se puede comprobar, a modo de efecto visual, si trasladamos al color la recopilación de los equipos rectorales de la UMU desde su creación hasta marzo de 2015, siendo el verde el color que representa a los hombres.

Andrés Baquero Almansa/Vicente Llovera Codorniu/Juan de la Cierva López/José Loustau y Gómez de la Membrillera/Juan de la Cierva López/Antonio Ipiens Lacasa/Francisco Candil y Calvo/Recaredo Fernández de Velasco y Calvo/José Viñas y Mey/Juan de la Cierva López/José Loustau y Gómez de la Membrillera/Laureano Sánchez Gallego/Juan de la Cierva López/Mariano Ruiz-Funes García/Luis Gestoso Tudela/José M^a Payá Navarro/Laureano Sánchez Gallego/Manuel Pérez Xambó/Jesús Mérida Pérez/José M^a Payá Navarro/Luis Gestoso Tudela/Antonio Ferrer Sama/Manuel Batlle Vázquez/Luis Gestoso Tudela/Antonio Ferrer Sama/Juan Sancho Gómez/Antonio Reverte Moreno/Luis Rubio García/Mariano López Alarcón/Juan Torres Fontes/Francisco Sierra Jiménez/Francisco Sabater García/José Antonio Lozano Teruel/Antonio Soler Andrés/Juan Torres Fontes/Mariano López Alarcón/Luis Josafat Alías Pérez/José Antonio Lozano Teruel/Antonio Bódalo Santoyo/José María Morales Meseguer/Antonio Remiro Brotons/José María Morales Meseguer/Pedro Molina Buendía/Agustín Miñana Aznar/Antonio Reverte Navarro/Pedro Molina Buendía/Cristóbal Belda Navarro/Augusto Pardo Granados/ M^a Victoria Gómez Gómez/Antonio Soler Andrés/José Antonio Cobacho Gómez/Antonio Reverte Navarro/José Gálvez Flores/Fernando Muñoz Valcárcel/Luis Victoriano Puelles López/Antonio Soler Andrés/Enrique Banet Hernández/José Antonio Cobacho Gómez/Manuel Esteban Albert/José Gálvez Flores/Fernando Muñoz Valcárcel/Ernesto Martín Rodríguez/Enrique Banet Hernández/Abraham Esteve Serrano/José Plana Plana/Juan Roca Guillamón/Ramón Sabater Sánchez/José María Fernández Meroño/Alberto Requena Rodríguez/Francisco Javier Díez de Revenga y Torres/Antonio Bódalo Santoyo/Ginés Domenech Ratto/Elena Quiñones Vidal/Fernando Castillo Rigabert/Alberto Requena Rodríguez/José Ballesta Germán/José Orihuela Calatayud/Salvador Zamora Navarro/Augusto Pardo Granados/Jorge Navarro Olivares/Juan Monreal Martínez/José Ramón Torres Ruiz/Ramón Almela Pérez/José Serrano Marino/José Nieto Martínez/Joaquín Ataz López/Antonio Calvo-Flores Segura/César Oliva Olivares/Pedro Molina Buendía/Concepción Martín Sánchez/Manuel Esteban Alberto/Ángel Arruz Ramos/José Ballesta Germán/Isabel Saura Llamas/Santiago Torres Martínez/Ángel Ferrández Izquierdo/Ángel Pérez Ruzafa/José María Gómez Espín/Pedro Tobarra Ochoa/Norberto Navarro Adelantado/Carlos García Masiá/Roque Ortiz González/José Ballesta Germán/Natalia Egea Díaz/Santiago Torres Martínez /Juana Castaño Ruiz/Francisco de Asís Martínez Ortiz/José María Gómez Espín/Pedro Tobarra Ochoa/Norberto Navarro Adelantado/Eduardo Osuna Carrillo-Sánchez de Alborno/Conrado Navalón Vila/Roque Ortiz González/Jorge Navarro Olivares/Manuel Baños Bermejo/José Antonio Cobacho Gómez/José Fulgencio Angosto Sáez/Juan M^a Vázquez Rojas/Concepción Palacios Bernal/José M^a Ruiz Gómez/M^a Ángeles Abad Mateo/Manuel Antón Vidal Sanz/Antonio Calvo-Flores Segura/M^a Isabel Sánchez-Mora Molina/Francisco Guillermo Díaz Baños/Pilar Arnáiz Sánchez/Leandro Marín Muñoz/Pedro José Gálvez Muñoz/José Antonio Cobacho Gómez/Joaquín Lomba Maurandi/Juan M^a Vázquez Rojas/Concepción Palacios Bernal/José M^a Ruiz Gómez/Manuel Antón Vidal Sanz/Antonio Calvo-Flores Segura/M^a Isabel Sánchez-Mora Molina/Francisco Guillermo Díaz Baños/Pilar Arnáiz Sánchez/Gaspar Ros Berrueto/Pascual Pérez Paredes/M^a Ángeles Abad Mateo/Fernando Martín Rubio/Mercedes Fariñas Batlle/Pedro José Gálvez Muñoz/José Orihuela Calatayud/Santiago Manuel Álvarez Carreño/José Antonio Gómez Hernández/Bernardo Cascales Salinas/Miguel Ángel Pérez Sánchez/Pedro Miralles Martínez/José María Abellán Perpiñán/Antonio Juan García Fernández/José Manuel Mira Ros/José Ángel López Jiménez/Francisca Tomás Alonso/ M^a del Carmen López Anierte/Presentación Escudero Valverde/Francisco José Pérez Guzmán/Tomás Jiménez García/David Martínez Victorio/ Virginia Ruiz Paredes

En el caso de los cargos de confianza de nuestra institución, no contamos con un equilibrio tan definitivo en este sentido; a fecha de septiembre de 2020, los puestos de confianza (coordinación y dirección) asciende a 99, pero solo 39 son mujeres por lo que no alcanzamos el 40% mínimo previsto en la ley.



Recientemente, la UMU se ha sumado y comprometido con el proyecto lanzado desde la Unión Europea **#Dónde están ellas#**, que pretende llamar la atención sobre la exigua presencia de mujeres en los actos públicos que organizamos, desde conferencias hasta actos protocolarios. Concretamente, el Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2020 aprobó la adhesión de la Universidad de Murcia a la iniciativa de la Oficina del Parlamento Europeo en España. El proyecto consiste en recopilar cuantitativamente los datos referidos a la participación de mujeres en todo tipo de actividades académicas e institucionales, para sensibilizarnos sobre esa presencia disminuida.

OBJETIVO 2: CONSEGUIR EQUILIBRAR LA PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO DE LAS DISTINTAS TITULACIONES DE LA UMU.

ACCIÓN 1.1: Jornadas de orientación dirigidas al alumnado de secundaria y bachillerato, que den a conocer las diferentes titulaciones universitarias ofrecidas por la UMU, con sus salidas profesionales, integrando la perspectiva de género, con el fin de facilitar la elección académica libre de sesgos de género y de evitar las carreras feminizadas y masculinizadas.

No tenemos constancia de que se haga ninguna acción al respecto. Sin embargo, la Universidad de Murcia ha convocado en los tres últimos cursos académicos las Becas Piedad de la Cierva, destinadas a estudiantes de nuevo ingreso que se matriculen en las denominadas carreras stem, con el fin de fomentar las vocaciones femeninas en el ámbito técnico y científico en el que tienen menor presencia. Esta iniciativa se financia con fondos de la Comunidad Autónoma. Las beneficiarias de estas convocatorias han sido:

CURSO	Nº BENEFICIARIAS
2018/2019	43
2019/2020	8
2020/2021	57

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PAS Y DEL PDI EN LOS PROCESOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA UMU.

ACCIÓN 1.1: Respetar la paridad prevista en la ley en la composición de los tribunales de oposición y comisiones de contratación.

A lo largo de estos años, desde la Unidad se ha recordado reiteradamente a los responsables de personal que hay que respetar esa composición. En 2017 se remite un recordatorio sobre la obligatoriedad de cumplir con esa presencia equilibrada en los tribunales y comisiones de selección al Vicerrector de Profesorado, al Gerente y al Jefe de Área de RR HH.

Se ha recabado información actual sobre esta composición y se nos ha informado desde las distintas instancias de Recursos Humanos que en las comisiones de selección de los contratos para los proyectos de investigación no se suele cumplir, sin embargo, para el resto de convocatorias del PAS, confirman que se cumple, sobre todo desde que se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público, que en su artículo 60, punto 1, especifica que “Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.”

Además, en sus convocatorias se especifica que se tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, inicialmente pero no se especifica nada al respecto de la composición de los tribunales.

Se han recibido quejas no formales a lo largo de estos años porque las comisiones que valoran, por ejemplo, puestos de cierta responsabilidad, como las jefaturas de Sección, son mayoritariamente masculinas; esta composición se explica fácilmente si se tienen en cuenta que la gran mayoría de quienes ostentan las jefaturas de Áreas y conforman dichas comisiones, son hombres.

En el caso de las convocatorias del PDI, se recoge en los textos:

“5. Comisiones de Selección

(...)

La configuración de las comisiones se ajustará al principio de composición equilibrada que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece como criterio de actuación la obligación de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.”

En 2016 se recibió una queja porque una comisión de selección para un contrato de Asociado a Tiempo Parcial (nº 38/2016-DT, código 911915) estaba compuesta exclusivamente por hombres; se informó a la Jefatura de RRHH y no se argumentó nada.

Desde el Servicio de Gestión de PDI se asegura que la referencia a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los tribunales y comisiones de selección se ha puesto siempre, desde su obligatoriedad, y que costaba mucho esfuerzo que se cumpliese pero que, desde hace poco más de dos años, o dos años y medio, se está llevando a cabo de manera generalizada, aunque con resistencias.

También hay que indicar que el II Convenio del PDI Laboral, aprobado en 2016, contemplaba: Artículo 30. Comisiones de Selección

(...) 4. De conformidad con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de selección.

ACCIÓN 1.2: Garantizar que las normas que rigen las ofertas de empleo, la selección y la valoración de los aspirantes no comportan discriminación directa o indirecta alguna.

A la Unidad no se nos pide informe de estos temas, por lo que no tenemos información directa, pero se nos dice que en las convocatorias se indica “La presente convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia aprobado en Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2013”.

Esta coletilla se especifica en las convocatorias públicas de nuestra universidad pero ello no se traduce obligatoriamente en su observación, de hecho, se admite que en el caso de los proyectos de investigación no se cumple la representación equilibrada en la composición de sus comisiones de selección.

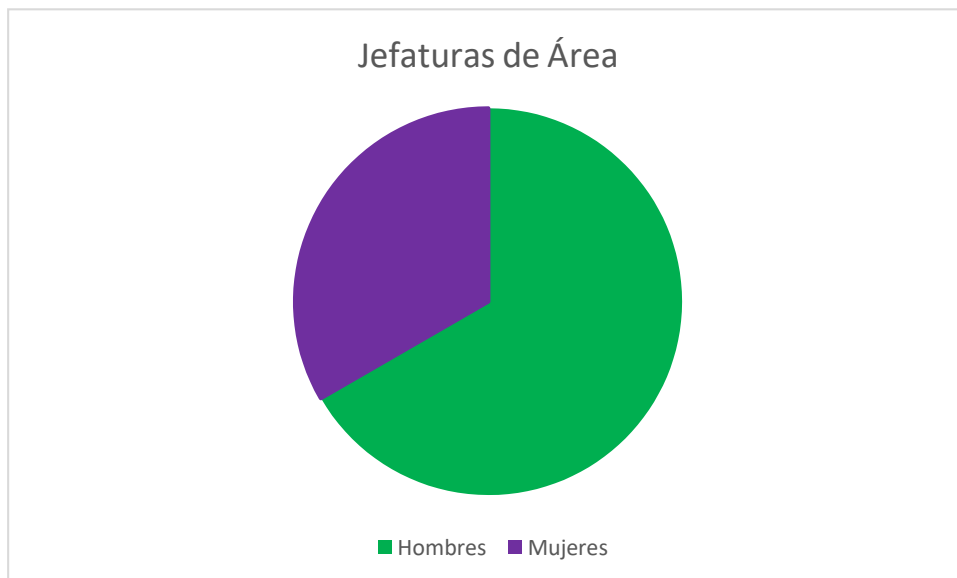
En el caso de las convocatorias de PDI, ni siquiera se pone esa coletilla, aunque si se observan otras cuestiones como hemos indicado en la acción anterior.

ACCIÓN 1.3: Incluir, como medida de acción positiva para corregir la diferencia porcentual a favor de los hombres en la ocupación de puestos más cualificados dentro del personal laboral, el criterio de opción por el sexo menos representado, para la adjudicación de plazas ante candidaturas con igualdad de méritos y de puntuación.

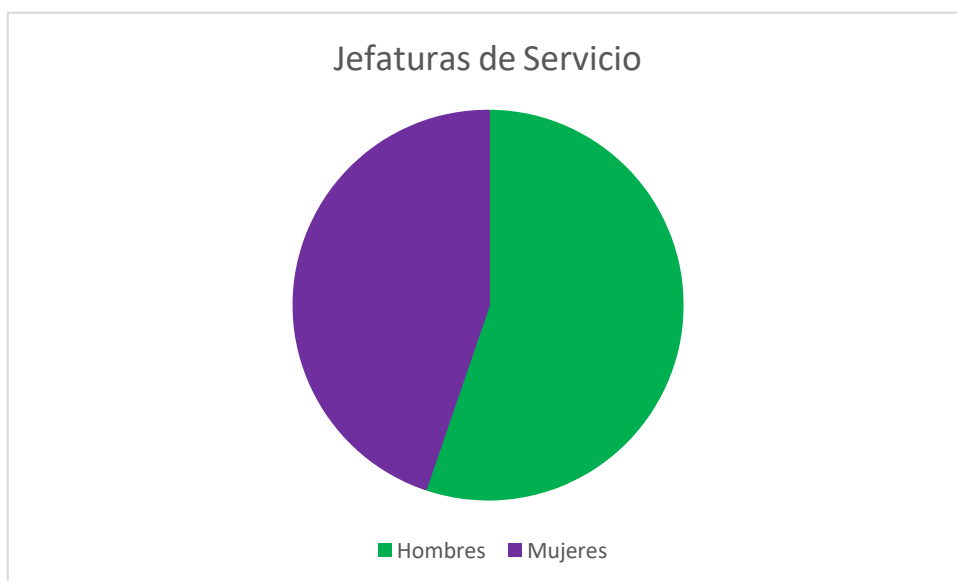
Esta medida no se ha instaurado de manera generalizada, pero se contempló en los criterios de la oferta pública de empleo de la UMU, aprobados en el CG de 18 de diciembre de 2015. Siendo el criterio principal la fecha de acreditación, en caso de coincidencia en ella, el tercer criterio de desempate será el sexo menos representado entre el profesorado permanente de su área.

ACCIÓN 1.4: Incrementar el número de mujeres, de acuerdo con criterios de paridad, en los puestos de libre designación del PAS.

En este sentido no parece que se haya llevado a cabo ninguna variación al respecto porque en el caso de los puestos de libre designación del PAS, en diciembre de 2018, las Jefaturas de Área ascienden a 15 y sólo 5 de ellas están ocupadas por mujeres.



Mientras que en las Jefaturas de Servicio las cifras son más equilibradas, aunque las mujeres siguen siendo menos, 17 de 38.



En cualquier caso, estas diferencias en contra de la presencia femenina cobran mayor valor si se ponen en relación con el hecho de que las mujeres del Pas en la UMU son 59,9% del total de la plantilla.

ACCIÓN 1.5: Incluir materias relativas a género en los temarios de oposiciones de acceso del PAS, y en el proyecto docente e investigador del PDI.

En el caso de los temarios de las convocatorias para el Personal de Administración y Servicios, se incluye la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.6: Promover en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.

No hay nada

OBJETIVO 2: CONSEGUIR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES DEL PDI Y DEL PAS EN TODOS LOS NIVELES PROFESIONALES Y EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO.

ACCIÓN 2.1: Establecer medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de familiares reconocido como efectivamente trabajado a efectos de promoción y desarrollo de carrera profesional del PAS; y mediante una reducción a posteriori del tiempo de docencia del PDI, reducción que sería destinada a la investigación y a la innovación en la docencia, cuyos resultados deberán acreditarse.

No hay nada

ACCIÓN 2.2: Incluir iniciativas de acción positiva para la incorporación a los distintos Departamentos, del sexo menos representado.

Idem que la acción 1.3

ACCIÓN 2.3: Garantizar que exista paridad en la dirección de las tesis doctorales, así como en los tribunales evaluadores.

En el Artículo 22, e) del REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULAN LAS ENSEÑANZAS OFICIALES DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA, aprobado el 20 de diciembre de 2018, se indica que:

e) Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el tribunal, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

ACCIÓN 2.4: Incorporar datos desagregados por sexo tanto del PDI como del PAS, especialmente en los conceptos referidos a sexenios y complementos, para determinar la evolución de las diferencias salariales por sexos.

En este apartado se puede considerar lo aportado por UMU en Cifras.

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO 1: IMPULSAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PDI, PAS Y ESTUDIANTES DE LA UMU.

ACCIÓN 1.1: Posibilitar cursos de formación a distancia para el PDI y el PAS cuando estén en situación de riesgo durante el embarazo y lactancia o ejerciten medidas de conciliación.

Se permite acceder a la formación corporativa al personal activo o a aquél que esté excedencia por cuidado de descendientes o familiares (Reglamento), pero de la acción concreta prevista no hay nada.

ACCIÓN 1.2: Tener en cuenta las responsabilidades familiares debidamente justificadas, para la asignación de horarios tanto respecto del PDI como del PAS.

A lo largo de estos años, con motivo de la elaboración del Plan de Ordenación Docente, desde la Unidad, a veces con el concurso del Vicerrectorado de Profesorado, se han remitido recomendaciones a los centros y departamentos sobre los derechos de conciliación a la hora de programar los horarios de las asignaturas anualmente.

Igualmente, todos los años recibimos numerosas consultas personales o particulares sobre derechos de conciliación del colectivo del PDI, y se detecta que la aplicación de esos derechos se aplica de manera muy diversa en la institución.

Hemos realizado la consulta a los distintos centros para comprobar si aplican alguna normativa al respecto y, de los 25 centros, hemos recibido la respuesta de 10 solamente, y de ellos únicamente 5 reconocen tener en consideración los aspectos de conciliación para la elaboración de los horarios del POD.

En relación al PAS, debido a causas como el establecimiento de una banda horaria definida, acaso porque el horario y sus compensaciones se controla por el sistema kron, o porque estas situaciones se resuelven en cada unidad, la realidad es que no se conocen demasiados problemas para ejecutar flexibilidad horaria, más que una asignación horaria.

ACCIÓN 1.3: Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UMU en horario que facilite la conciliación.

No hay nada concreto a este respecto, aunque se nos informa que se procura tener en cuenta.

ACCIÓN 1.4: Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horario que facilite la conciliación.

No hay ninguna norma concreta a este respecto, aunque desde el CFDP nos informan de que los horarios se programan para facilitar la conciliación.

ACCIÓN 1.5: Considerar el cuidado de menores y personas dependientes para la elección de turno, así como la asignación de grupos de prácticas por parte del alumnado.

Hemos consultado a los centros y nos han respondido sólo 10, de los cuales 5 reconocen tener una normativa al respecto, 1 no tiene normativa pero afirma que se valoran los casos debidamente justificados, los otros 2 sólo tienen un turno.

En los últimos cursos, se ha requerido la intervención de la Unidad para intervenir en solicitudes de estudiantes sobre asuntos de conciliación, no referidas tanto a los horarios de clase como a las prácticas, o a la posibilidad de asistir a las clases con sus menores para ejercer la lactancia demanda, por ejemplo.

ACCIÓN 1.6: Incentivar los programas de teletrabajo con el fin de favorecer la conciliación.

En la UMU se aprobó en Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2011 el Programa Teletrabajo para el PAS, que se ha venido convocando periódicamente hasta la actualidad, con la excepción del año 2018.

OBJETIVO 2: SENSIBILIZAR Y ANIMAR A LOS TRABAJADORES VARONES DE LA UMU PARA QUE HAGAN USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

ACCIÓN 2.1: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) para concienciar sobre la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

No se puede afirmar que se hayan realizado campañas específicas de sensibilización en este sentido, aunque sí se ha procurado concienciar al respecto con la celebración de las numerosas actividades llevadas a cabo por la Unidad.

ACCIÓN 2.2: Campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación disponibles (permisos de paternidad, maternidad –ejercicio delegado del derecho-, excedencia, etc.)

En relación con estas dos acciones, en la UMU se han llevado a cabo una serie de actuaciones para contribuir a facilitar la conciliación de toda la comunidad universitaria, y especialmente para las personas que trabajan en ella, como son la instalación de dos salas de lactancia, una en el Campus de La Merced (no existe en la actualidad) y otra en el Centro Social de Espinardo; se abre el Centro de Atención a la Infancia de la Universidad de Murcia (CAI) durante el curso 2013/14; y se inicia UMUCOLE, Escuela de Verano, en 2016.

De manera concreta se han tomado determinadas decisiones relacionadas con la conciliación que pasamos a enumerar aquí:

- Adaptación del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad dictado durante la crisis y la subsiguiente legislación de la comunidad autónoma, que modificaron las prestaciones habituales para las situaciones de Incapacidad Temporal en la UMU; en sucesivas negociaciones, el catálogo de situaciones en las que la percepción podía llegar hasta el 100% se fue ampliando, de tal manera que en 2012 sólo incluía patologías relacionadas con el embarazo, pero el 27 de mayo de 2016, mediante acuerdo en Consejo de Gobierno se añadieron los supuestos de violencia de género, acoso laboral o sexual; y en acuerdo de 15 de marzo de 2019, los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, permiso del progenitor que sea la madre biológica o riesgo durante la lactancia.
- En nuestra Universidad ya existía desde 2005 la posibilidad de solicitar Comisiones de Servicio y Cambio de destino del Personal de Administración y Servicios con el fin de conciliar la Vida Laboral y Familiar, así como un acuerdo general sobre medidas encaminada a la conciliación de la vida laboral y familiar del PAS.
- Se aprueba el Acuerdo sobre regulación del Permiso de Paternidad en el supuesto de Parto, Adopción o Acogimiento múltiple previsto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado, y la extensión del permiso establecido en el artículo 48.J de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público (Consejo de Gobierno de 18 de Diciembre de 2013):

El permiso de paternidad tendrá una duración de 20 días, que se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por descendiente a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Se concederá hasta un máximo de 8 horas de permiso por semestre, acumulables en un semestre de cada año natural, para acompañar al médico a los descendientes y ascendientes, como aplicación del artículo 48 J del EBEP.

- Acuerdo de aplicación en la Universidad de Murcia del Permiso Retribuido para las empleadas en estado de gestación (Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2015):

Las empleadas de la UMU en estado de gestación tienen derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo hasta el parto. En caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse desde el primer día de la semana 35 hasta la fecha del parto.

- Modificación de la convocatoria de contratos posdoctorales aprobada el 22 de septiembre de 2017 en Consejo de Gobierno, para tener en cuenta aspectos relacionados con el disfrute del descanso por maternidad y paternidad, el ejercicio de derechos de conciliación, etc.

CONCLUSIONES

Desde la aprobación del Plan se han realizado muchísimas actuaciones de toda índole, encaminadas a contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y a eliminar de nuestro entorno todo vestigio de todas las formas de violencia contra la mujer.

Ello no quiere decir que su contenido se haya ejecutado de manera completa. Siguiendo el mismo orden utilizado al inicio, es decir, los ejes, se puede considerar que las acciones relativas a la política universitaria han sido las más numerosas y relevantes, aunque queden cosas por hacer o mejorar; en el de docencia e investigación se han acometido cuestiones de relevancia pero que dependían, casi en exclusiva, de la Unidad para su ejecución; el resto de ejes, han sido menos desarrollados porque se trataba de asuntos que requerían la intervención de otras instancias de la universidad para su logro.

De manera general, se podría relacionar el grado de cumplimiento del Plan con la forma en que se ha aprobado, sin asignación de responsabilidades a ningún nivel, y sin comisión de seguimiento; de ello se deduce que la implicación de las autoridades ha sido muy discreta, y sin su apoyo explícito es altamente improbable que un Plan de estas características pueda aplicarse; por tanto, tampoco ha existido implicación del resto de la comunidad universitaria, a quien se dirigen la inmensa mayoría de las medidas, con lo que difícilmente se puede llevar a cabo la implementación de un Plan de Igualdad. Buena prueba de estas observaciones que la temporalidad de dos años prevista inicialmente no se ha cumplido, extendiéndose su vigencia hasta nuestros días (2020).

A la falta de implicación de las autoridades, de todos los niveles, y de la comunidad universitaria, hay que sumar las resistencias y la ausencia de receptividad encontradas para ejecutar los proyectos planteados. Se entrevé que no se percibe que la desigualdad de género sea una cuestión de interés o que no se valora lo suficiente su impacto, siempre que no se trate un asunto de interés personal o concreto.

Hay que reconocer que, tal vez, el texto se redactó con un exceso de ambición en sus objetivos y de teoría en sus enunciados, cuya mezcla tampoco ha contribuido a su implantación; también hay que señalar que muchos de los temas que integran el Plan se han iniciado con formato diferente al previsto.

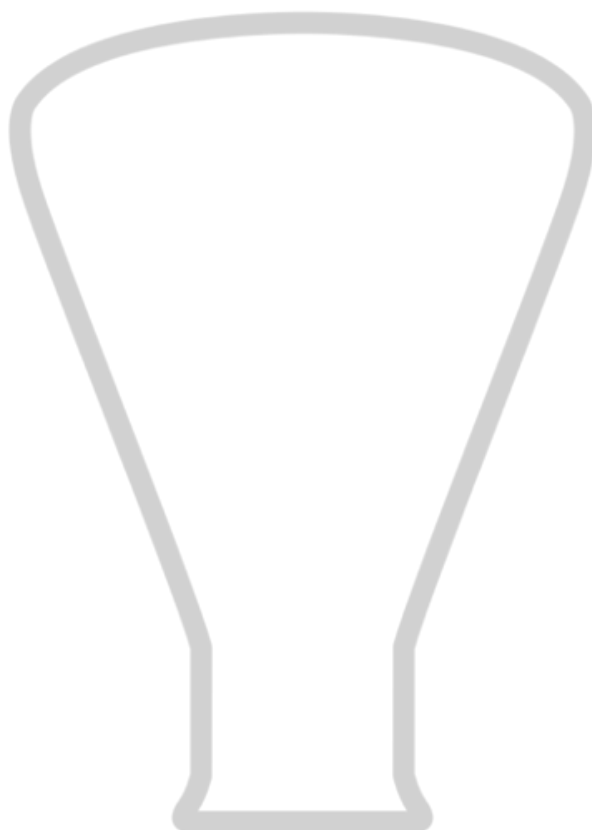
El próximo Plan debería concitar la participación en su elaboración del mayor número posible de colectivos afectados, acoger sus propuestas, fijar objetivos y acciones realistas y, por supuesto, aprobarse con una asignación de responsabilidades y una comisión de seguimiento anexas al texto.

10.2. Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia (GEBAS)



GEBAS

Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia



Coordina Ana María Gutiérrez Montes



GEBAS

Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia



Coordina Ana María Gutiérrez Montes

SECCIÓN SINDICAL CSIF

A todas las investigadoras de hoy y del mañana. Para acercar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito científico universitario, con la mirada puesta en el futuro.

Prólogo

Este estudio comenzó a planificarse el 31 de mayo de 2019, tras detectar que no había datos actualizados, con perspectiva de género, acerca de la situación laboral del personal universitario dedicado a la investigación en la Universidad de Murcia.

El estudio ha sido promovido por la Sección Sindical CSIF y en él participan los vicerrectorados de Investigación y de Profesorado, la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia (EIDUM), la Oficina de Dato Único (ODU), la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Centro de Estudios de las Mujeres y de Género (CEMUGE) de la Universidad de Murcia, así como la Asociación Lyceum de Ciencias de la Región de Murcia (en lo sucesivo referidos como “equipo”).

Los objetivos fundamentales del presente trabajo son:

1. Analizar desde una perspectiva de género el estado actual de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia.
2. Conocer la percepción de la comunidad investigadora sobre la existencia de desigualdades de género y, en el caso de detectarse, localizar sus posibles causas.

La metodología de trabajo ha sido colaborativa, de modo que cada participante del equipo ha aportado libremente sus ideas y conocimientos, con un objetivo común. Cada fase del estudio se planificó de forma conjunta y, una vez obtenidos los resultados, se hacía una puesta en común de los mismos. De igual modo, antes de hacerla pública toda la información derivada del trabajo ha sido previamente consensuada y autorizada por el equipo.

Para la recuperación de datos con perspectiva de género sobre el estado de la plantilla investigadora de la UMU se contó con el visto bueno institucional de la Universidad de Murcia, tras solicitar las oportunas autorizaciones del Rector. De este modo, los datos obtenidos de la ODU fueron proporcionados de manera anonimizada. Debido a que, actualmente, no existe una base de datos centralizada con todos los ítems

o indicadores que se requerían para el estudio, se ha tenido que trabajar con varias fuentes de datos. Una vez finalizada esta primera fase del estudio GEBAS, se debatieron los resultados en el seno del grupo y con el rectorado de la UMU. Posteriormente, se compartieron los principales resultados con la comunidad universitaria, mediante la elaboración de una infografía (Anexo I).

La obtención de información sobre la percepción de la comunidad investigadora acerca de posibles diferencias provocadas en el ámbito científico por cuestiones de género se verificó mediante la realización de una encuesta basada en la utilizada por García-González et al. (2019)¹, quienes dieron su consentimiento a la coordinación de GEBAS para reformular las preguntas usadas en su trabajo de investigación. Una vez realizada la puesta en común de los resultados entre el grupo de trabajo y el rectorado, se elaboró una nueva infografía (Anexo II) para compartir los resultados obtenidos con la comunidad universitaria.

¹ García-González J, Forcén P, Jimenez- Sanchez M (2019) Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. PLoS ONE 14(12): e0225763. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>.

Índice

Resumen ejecutivo	7
1 Análisis de la plantilla investigadora de la UMU con una perspectiva de género (datos 2018)	10
1.1 Desigualdades en el puesto de trabajo.....	10
1.1.1 Resultados obtenidos sobre desigualdad en el puesto de trabajo.	10
1.1.2 Conclusiones sobre desigualdad en el puesto de trabajo.	13
1.2 Desigualdades en el liderazgo investigador	15
1.2.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en el liderazgo.....	15
1.2.2 Conclusiones sobre desigualdades en el liderazgo investigador	20
1.3 Desigualdades en la financiación de la investigación.	22
1.3.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la financiación.	22
1.3.2 Conclusiones sobre desigualdades en la financiación investigadora.	25
1.4 Desigualdades en la producción investigadora	26
1.4.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la producción.	26
1.4.2 Conclusiones sobre desigualdades en la producción investigadora	32
2 Percepción de la plantilla investigadora de la UMU sobre las desigualdades de género en el ámbito investigador	33
2.1 Percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador	35
2.1.1 Resultados obtenidos sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador	35
2.1.2 Conclusiones sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador	41
2.2 Trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género . 43	43
2.2.1 Resultados del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género 43	
2.2.2 Conclusiones acerca del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.	48
2.3 Factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.	49
2.3.1 Resultados de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.	49
2.3.2 Conclusiones acerca de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.	54
3 ANEXO I	57
4 ANEXO II	58
5 ANEXO III	59
6 ANEXO IV	61
7 ANEXO V	71

11. Resumen ejecutivo

En la Universidad de Murcia (UMU), la desigualdad de género en el ámbito científico se pone de manifiesto en la primera parte de este estudio por medio de cuatro grandes apartados: puesto de trabajo, liderazgo, financiación y producción científica. En una segunda parte del estudio se analiza la percepción de la plantilla investigadora acerca de la existencia de desigualdad de género en el ámbito científico, así como los factores que pueden influir en la concurrencia de dicha desigualdad.

Los datos que se presentan en la primera parte de este estudio corresponden a la situación del personal investigador de la Universidad de Murcia a 31 de diciembre de 2018. No se ha realizado su comparación con datos procedentes de años previos, dado que muchos de los parámetros analizados no habían sido estudiados hasta el momento.

En el puesto de trabajo, la mayor diferencia entre la proporción de hombres y mujeres se encuentra en la máxima categoría investigadora, la correspondiente a profesorado catedrático, en la que el 71,1% son hombres, frente al 28,9% de mujeres. Existen ligeras diferencias en función de la rama de conocimiento evaluada, observándose las menores diferencias en la rama de Ingeniería y Arquitectura, con un 64,5% de hombres y un 35,5% de mujeres catedráticas.

Los datos sobre liderazgo investigador indican que el 29,9% de los grupos de investigación de la Universidad de Murcia están liderados por mujeres, con un porcentaje ligeramente inferior al 30,5% de mujeres que lideran proyectos de investigación obtenidos por convocatoria competitiva y con un 31,5% de mujeres que dirigen tesis doctorales como directoras principales. Además, los grupos de investigación liderados por mujeres son levemente más pequeños y están compuestos por mayor proporción de mujeres y por menor proporción de profesorado funcionario que los grupos liderados por hombres.

En lo atinente a los datos sobre las desigualdades de género en la financiación de la investigación, destaca que el 21,7% de la financiación para grupos de investigación de la UMU ha sido distribuido entre grupos liderados por mujeres, así como que el 23,4% del total de financiación obtenida por la UMU en virtud de convocatorias competitivas ha ido a parar a proyectos de investigación liderados por mujeres. Sin embargo, la tasa de éxito en la obtención de proyectos por convocatoria competitiva es ligeramente superior en las mujeres, con un 59,2%, que en los hombres, con un 55,1%.

En comparación con los hombres, el estudio refleja una mayor producción científica en el caso de mujeres, partiendo para ello del potencial máximo de sexenios de investigación (número de sexenios obtenidos/número de sexenios posibles). Esta mayor producción científica se observa principalmente en las categorías profesionales de profesorado contratado doctor y de profesorado catedrático, aunque también de profesorado titular en ciertas ramas de conocimiento; en concreto, en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias de la Salud.

En relación con la percepción de la plantilla investigadora, los datos obtenidos mediante encuesta muestran que los hombres perciben mayor igualdad de género que las mujeres. Además, las mujeres advierten que los hombres tienen ciertas ventajas con respecto a las mujeres en determinadas tareas relacionadas con la investigación, tales como el liderazgo, el acceso a círculos de influencia o la obtención del reconocimiento de sus contribuciones intelectuales.

Las tareas y responsabilidades en las que hombres y mujeres invierten el tiempo dedicado a investigación en la UMU son muy similares, con diferencias que se aprecian únicamente en la proporción de hombres y de mujeres que se dedican al desarrollo de proyectos de investigación. Sin embargo, las mujeres perciben menos transparencia que los hombres en lo referido a las acciones del grupo de investigación al que pertenecen.

Con arreglo a los resultados de la encuesta, la mayoría de las mujeres definen como factores con influencia negativa sobre la carrera investigadora, en orden decreciente de relevancia, las responsabilidades familiares; tener hijos o hijas; disfrutar la baja de maternidad o paternidad, y las tareas domésticas. El porcentaje de hombres

que opina de modo similar es muy reducido, llegando estos, incluso, a considerar como factor positivo para la carrera investigadora la circunstancia de disfrutar la baja de maternidad o de paternidad.

Finalmente, tanto hombres como mujeres consideran que para progresar en la carrera investigadora es importante contar con el apoyo de la pareja y tener disponibilidad para trasladarse a otro lugar.

Con todos los datos obtenidos, cabe concluir que existen desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU que precarizan la situación laboral de las mujeres con respecto a la de los hombres.

Para acabar con dichas desigualdades de género, la posición de la UMU debe ser activa y rigurosa, comenzando por la concienciación de la misma comunidad investigadora acerca de la existencia de grandes desigualdades de género y de las consecuencias de dichas desigualdades. Además, la UMU debe poner en marcha medidas que aseguren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la investigación, tal y como ya se está realizando en diferentes universidades estadounidenses y en otras muchas europeas.

1 Análisis de la plantilla investigadora de la UMU con una perspectiva de género (datos 2018).

El estudio realizado sobre la plantilla investigadora incluye el análisis de los siguientes aspectos: puesto de trabajo, liderazgo, financiación y producción investigadora. Para realizar este examen han sido consultadas un total de seis bases de datos: el listado caracterizado del PDI de la Universidad de Murcia; el listado caracterizado del personal investigador de la Universidad de Murcia; el listado de tesis doctorales dirigidas en la Universidad de Murcia; el listado de dirección de proyectos de investigación; el listado de resultados del ACI, y, finalmente, el listado de proyectos solicitados, comparándolo con el de proyectos concedidos.

1.1 Desigualdades en el puesto de trabajo.

Para detectar eventuales desigualdades de género en los puestos de trabajo de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia se decidió comparar el número de hombres y de mujeres en cada una de las categorías profesionales que componen tal plantilla (Anexo III). Asimismo, se estudió la distribución de la plantilla según la edad, en ambos sexos.

1.1.1 Resultados obtenidos sobre desigualdad en el puesto de trabajo.

En este punto se observó la posible existencia de un “EFECTO TIJERA”² en el global de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia (Figura 1) así como en las cinco ramas de conocimiento (Figura 2). Este efecto se advierte en todas las etapas, de forma global, además de en todas las ramas de conocimiento.

Así, se aprecia como el efecto tijera es más o menos intenso en cada una de las distintas ramas de conocimiento, y parece que se intensifica en la parte final de la carrera investigadora, tanto más aumentando la diferencia entre géneros cuanto mayor es la plantilla examinada. A tal efecto, conviene tener en cuenta el tamaño de plantilla en las distintas ramas de conocimiento, que es de 144 personas en Ingeniería y Arquitectura; 261 personas en Artes y Humanidades; 337 personas en Ciencias de la Salud; 375 personas en Ciencias, y 560 personas en Ciencias Sociales y Jurídicas.

² El efecto tijera se podría definir como la mayor presencia de la mujer en puestos iniciales o bajos de la carrera investigadora y su reducción a lo largo de la misma.

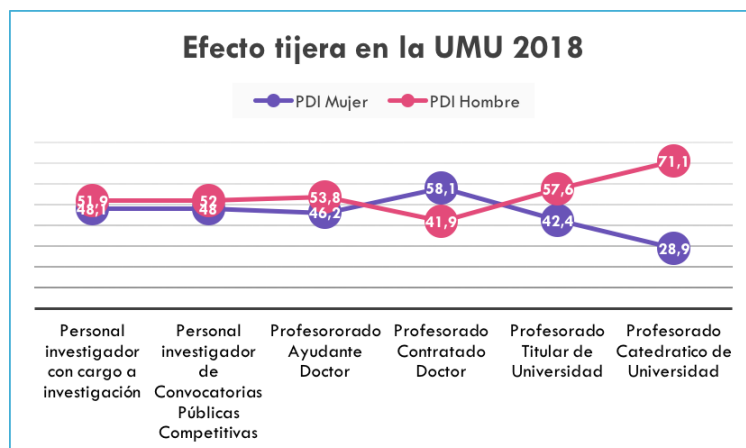


Figura 1. Distribución general de PDI mujer y hombre en función de las categorías profesionales en el ámbito investigador de la UMU.

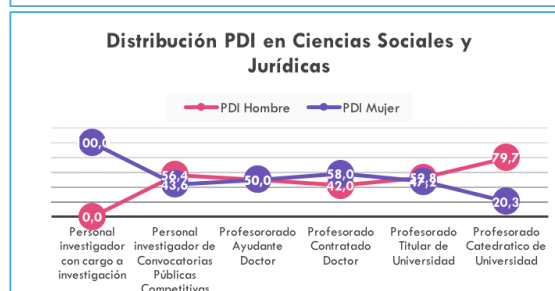
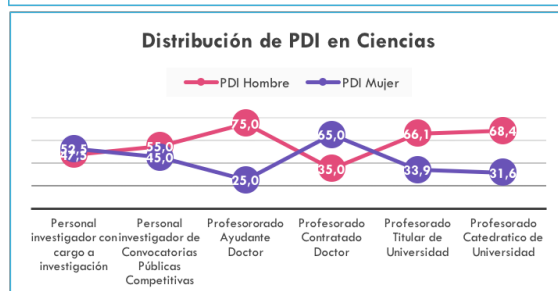
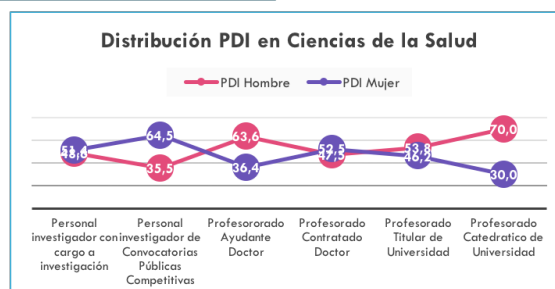
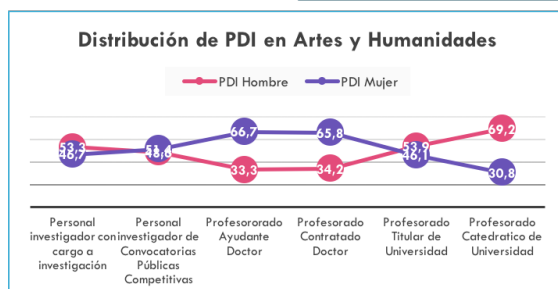
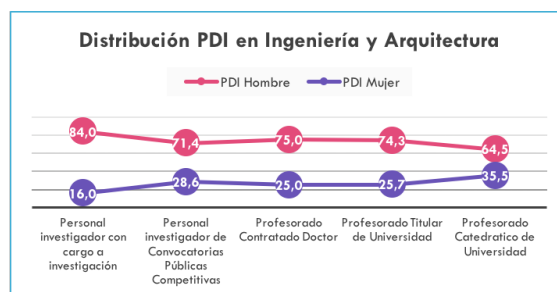


Figura 2. Distribución de PDI mujer y hombre en función de las categorías profesionales en el ámbito investigador de la UMU en cada una de las cinco ramas de conocimiento.

Al desagregar los datos de distribución del PDI en función de categorías profesionales en el ámbito investigador y por rangos de edades (Figura 3) se evidenciaron los siguientes resultados:

- Para menores a 30 años, tanto en mujeres como en hombres predomina el personal investigador procedente de convocatorias públicas competitivas.
- En edades comprendidas entre los 30 y los 39 años predomina el profesorado contratado doctor (PCD), con especial intensidad entre el PDI femenino.

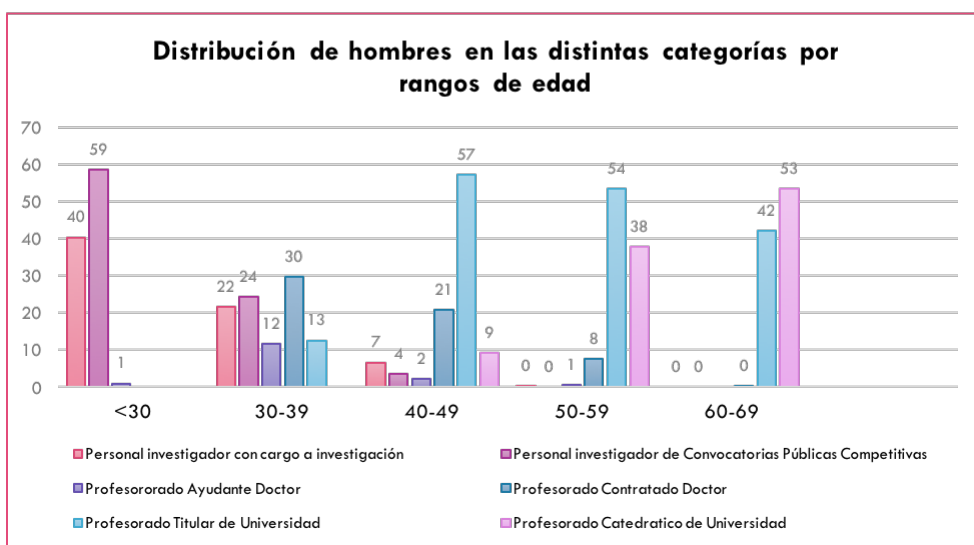
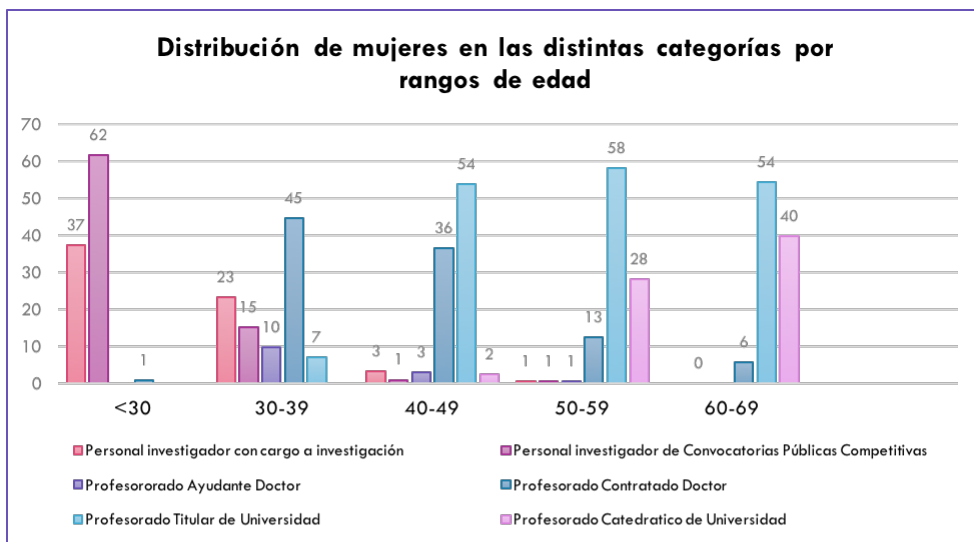


Figura 3. Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías de personal investigador por rangos de edad: <30 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años y 60-69 años.

- Entre los 40-49 años se observa el mayor porcentaje de PDI masculino que ha alcanzado la figura de titular de Universidad (TU), en concreto un 57%, mientras que en el porcentaje de TU entre el PDI femenino aún no ha alcanzado su máximo.

- Es entre las edades de 50 y 59 años cuando se aprecia el mayor porcentaje de PDI femenino que alcanza la figura de TU, un 58%. Por el contrario, en ese rango de edades y en el caso del PDI masculino hay un menor porcentaje de TU (54%), pero comienza a existir un elevado porcentaje de CU (38%).
- Finalmente, entre los 60-69 años predominan los CU en el PDI masculino, con un 53%, mientras que en el PDI femenino sigue destacando la figura de TU, con un 54%, y todavía se evidencia un cierto porcentaje de PCD.

Por último se calculó el denominado índice del techo de cristal³ (ITC). El ITC es un índice relativo que representa las barreras invisibles que las mujeres deben superar para acceder a puestos de responsabilidad. Se calcula comparando el porcentaje de mujeres en categorías superiores respecto al porcentaje de mujeres en el resto de las categorías profesionales de investigación. Un valor de 1 indica que no existen dificultades en la promoción profesional de las mujeres mientras que valores por encima de 1 indican que las mujeres tienen un techo de cristal para ascender en la carrera investigadora. En el caso que nos ocupa, el ITC para el año 2018 de la UMU fue de 1,63. El valor obtenido se asemeja a la media europea, para el mismo año, que se sitúa en 1,64, pero dista del ITC del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) que se sitúa en 1,37.

1.1.2 Conclusiones sobre desigualdad en el puesto de trabajo.

Tras un detenido análisis del conjunto de datos obtenidos, se puede afirmar que se evidencian desigualdades por razón de género en el puesto de trabajo entre el personal investigador de la UMU. Con carácter global, las mujeres representan un menor porcentaje que los hombres en la plantilla investigadora de la UMU. Esta diferencia se acentúa en las categorías profesionales más altas y se confirma que el denominado “efecto tijera” está presente en esta universidad en todas las ramas de conocimiento. Atendiendo a la edad y a la distribución de categorías profesionales, el PDI masculino promociona antes hacia figuras de mayor rango de lo que sucede en el caso del PDI femenino.

³ Hymowitz, C. and Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. The Wall Street Journal, 57, D1, D4-D5.

Esta desigualdad de género en la categoría profesional en el ámbito de la investigación conlleva, sin perjuicio de otras, las siguientes implicaciones:

1. Precariedad laboral entre el personal investigador femenino en comparación con el masculino:
 - a. A menor categoría profesional, menor sueldo base.
 - b. A menor categoría profesional, menores complementos de investigación.
 - c. Cuanto más tarde se progresa en la carrera investigadora, más se tarda en obtener un mayor sueldo.

2. Falta de visibilidad del personal investigador femenino frente al masculino.
 - a. A menor categoría profesional, menor probabilidad de liderar un proyecto de investigación.
 - b. A menor categoría, menor prestigio profesional.

1.2 Desigualdades en el liderazgo investigador.

Con el objetivo de averiguar si puede o no sostenerse la existencia de desigualdad en el liderazgo investigador, se han comparado las cifras de hombres y de mujeres que lideran grupos de investigación de la UMU y proyectos de investigación derivados de convocatorias competitivas. Además, se ha analizado cuántos hombres y cuántas mujeres dirigen tesis doctorales en la UMU. Como quiera que no se hayan obtenido los datos relativos a codirecciones de tesis doctorales, los resultados se contraen a la dirección principal de tesis, sin incluir los supuestos de codirección.

1.2.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en el liderazgo.

1.2.1.1 Liderazgo en grupos de investigación (GI).

Para identificar eventuales desigualdades en el liderazgo de los grupos de investigación de la Universidad de Murcia se comprobó el porcentaje de mujeres y hombres que lideraban dichos grupos, obteniéndose unos resultados del 29,9% y el 70,1%, respectivamente. Al observar los datos de liderazgo de GI por ramas de conocimiento quedó de manifiesto que las diferencias de género eran muy acusadas en ramas como Ciencias; ligeramente superiores a la media en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ingeniería y Arquitectura; cinco puntos inferiores a la media en Ciencias de la Salud, y notablemente menores, relativamente cerca de la equiparación, en Artes y Humanidades (Figura 4).

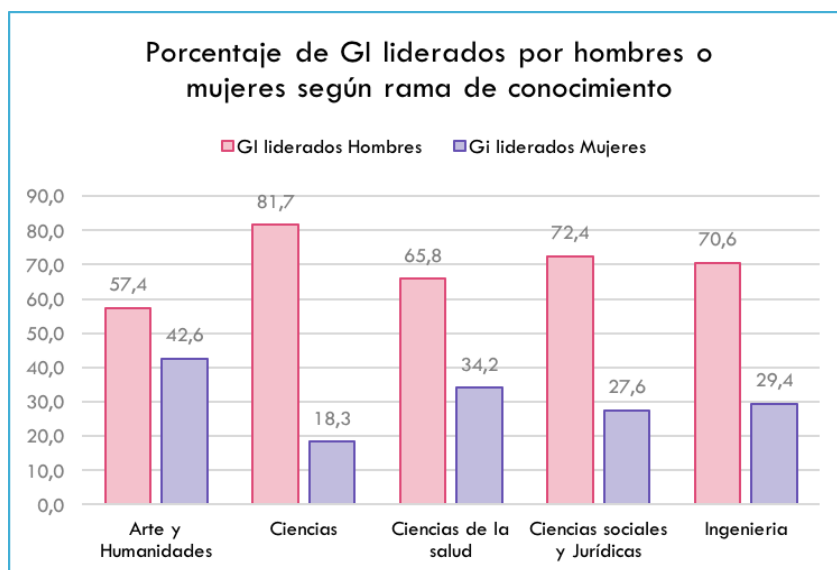


Figura 4. Porcentaje de grupos de investigación de la UMU liderados por hombres o mujeres distribuidos en cada una de las cinco ramas de conocimiento.

Sobre el tamaño de los GI liderados por hombres y mujeres, se observó que el número medio de participantes en los GI liderados por hombres es ligeramente mayor al de los liderados por mujeres (7,3 vs. 6,5 participantes/GI, respectivamente).

Al valorar la distribución por sexo de los miembros del GI, se advirtió que los GI liderados por hombres están compuestos por más hombres (61,9%) que mujeres, mientras que, a la inversa y aunque con algo menos de intensidad, los GI liderados por mujeres están compuestos por más mujeres (57,7%) que hombres. Además, el número medio de hombres por grupo es significativamente mayor en los GI liderados por hombres que en los GI liderados por mujeres (Figura 5).

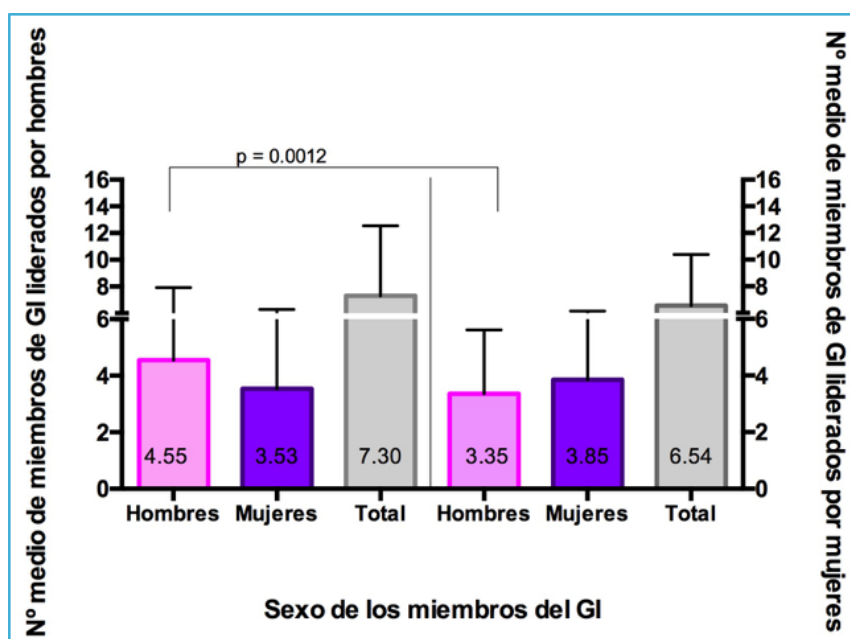


Figura 5. Número medio de participantes hombre, mujer y en total por GI en grupos liderados por hombres y en grupos liderados por mujeres en la UMU.

También se analizaron las posibles diferencias que podrían existir en la distribución de participantes de los GI liderados por hombres o por mujeres en lo que respecta a las diferentes categorías profesionales. En términos generales, los GI liderados por hombres en la UMU presentan un mayor porcentaje de profesorado funcionario (42,8%) en comparación con los GI liderados por mujeres (39,8%) y un menor porcentaje de profesorado asociado (20,4% vs. 23,7%). Por otra parte, los GI liderados por mujeres están compuestos por un porcentaje ligeramente mayor de personal no permanente (i.e. profesorado asociado, personal pre y post-doctoral, alumnado, etc.) (49,1%), que el

encontrado en los liderados por hombres (48,5%). La distribución completa de GI liderados por hombres y mujeres puede observarse en la siguiente figura (Figura 6):

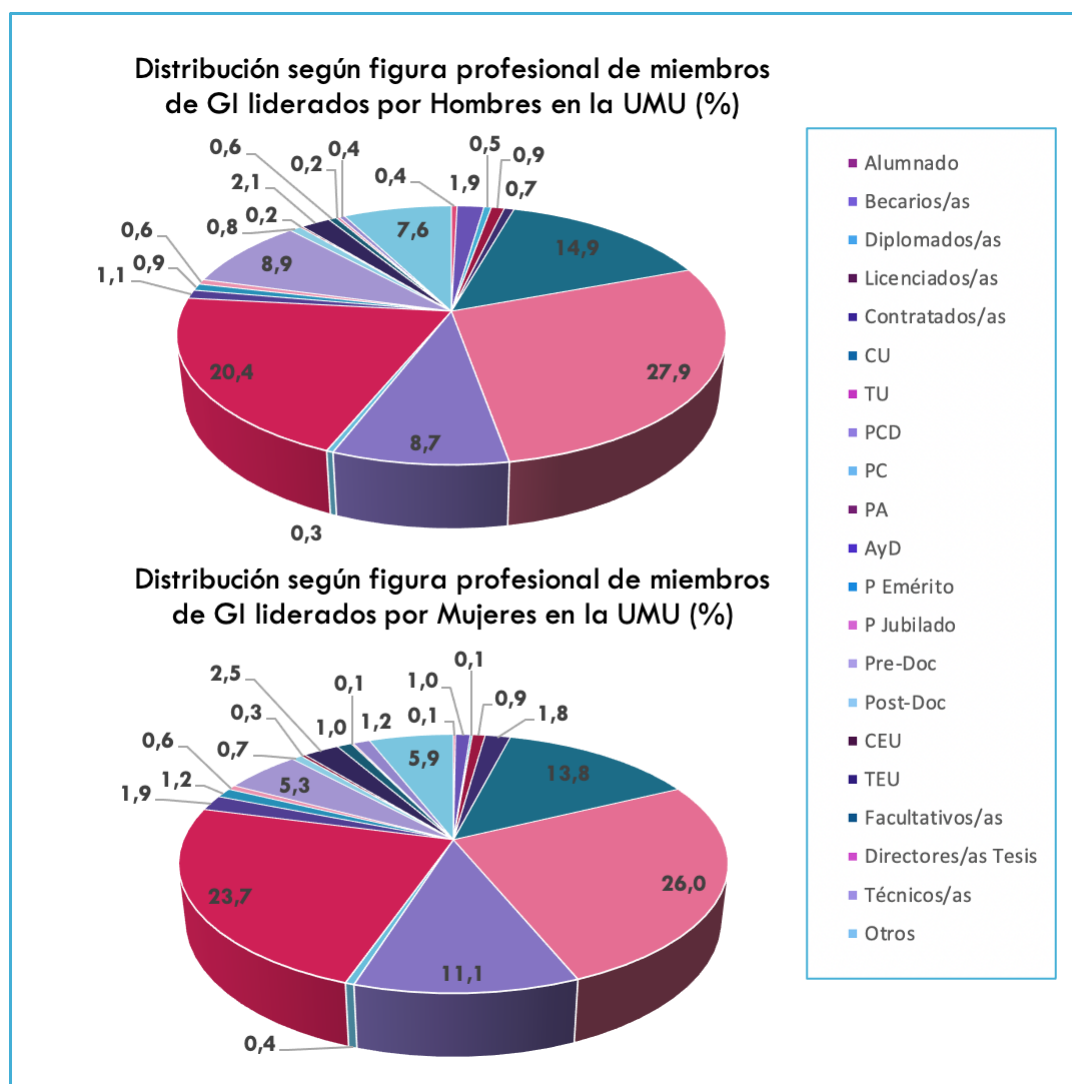


Figura 6. Distribución de participantes según categoría profesional en GI de la UMU liderados por hombres y por mujeres.

1.2.1.2 Liderazgo en proyectos de investigación.

En lo concerniente al liderazgo investigador de mujeres y de hombres, medido como la dirección de proyectos de investigación obtenidos por convocatoria competitiva, se observó que, de un total de 364 proyectos registrados en 2018, el porcentaje de mujeres que lideran proyectos de investigación es muy inferior al de hombres (30,7% vs. 69,3%, respectivamente). La diferencia de liderazgo entre hombres y mujeres es del 75%,

del 58% y del 41%, respectivamente, para convocatorias de proyectos a nivel europeo, nacional y regional (Figura 7).

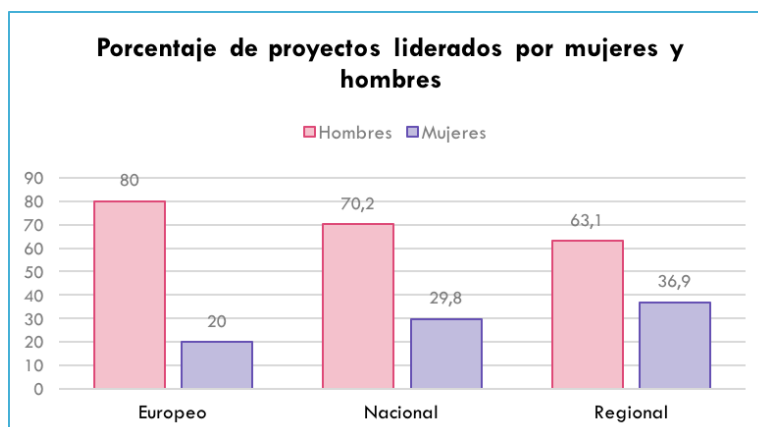


Figura 7. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva, a nivel europeo, nacional y regional, por mujeres y por hombres en la UMU.

Esta distribución, en la que puede apreciarse una mayor proporción de hombres investigadores en la dirección de proyectos, se mantiene en todas las categorías laborales (Figura 8). Además, todas las ramas de conocimiento presentan un idéntico comportamiento, a excepción de la rama de Artes y Humanidades, en la que, si bien la proporción de hombres que dirigen proyectos es superior a la de las mujeres, la diferencia es tan solo del 3,9%, cuando en el resto de las ramas de conocimiento no baja del 40% (Figura 9).

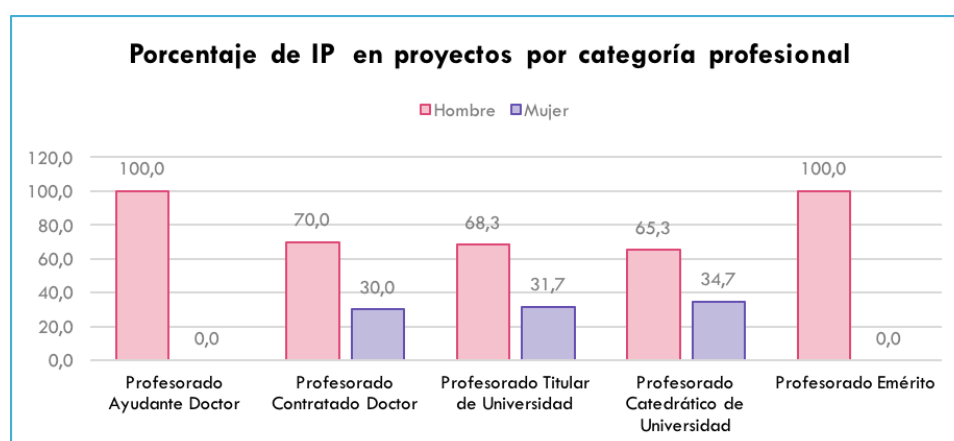


Figura 8. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva por mujeres y por hombres en la UMU, segregados en función de la categoría profesional. Nota: En el caso de profesorado ayudante doctor solo había un proyecto; en el caso de profesorado emérito se contabilizaron siete.

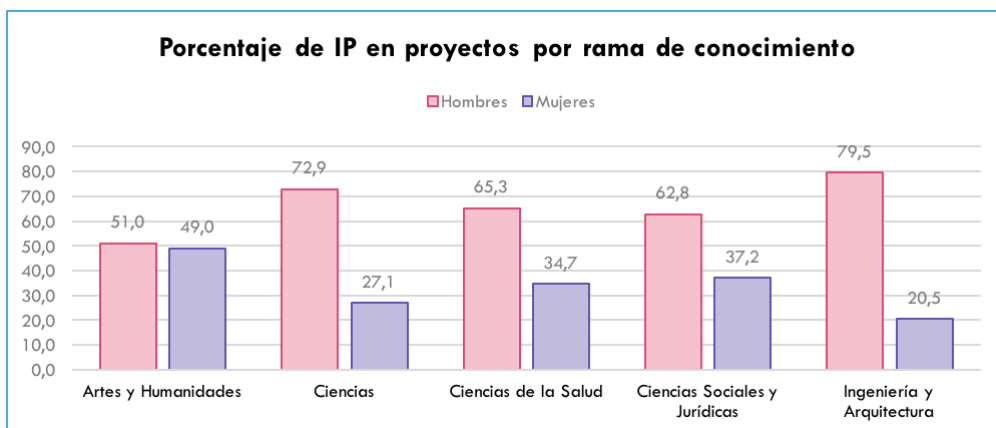


Figura 9. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva por mujeres y por hombres en la UMU, segregados por las cinco ramas de conocimiento: Artes y Humanidades; Ciencias; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura.

1.2.1.3 Liderazgo en tesis doctoral.

En la UMU, durante el año 2018 fueron defendidas un total de 273 tesis doctorales. De ellas, un 31,5% contó con una investigadora como directora principal, frente al 68,5% de tesis que tuvieron a un investigador como director principal⁴. En todas las ramas de conocimiento predomina la dirección principal masculina sobre la femenina, con mayores desigualdades en la rama de Artes y Humanidades y menores desigualdades en la rama de Ciencias (Figura 10).

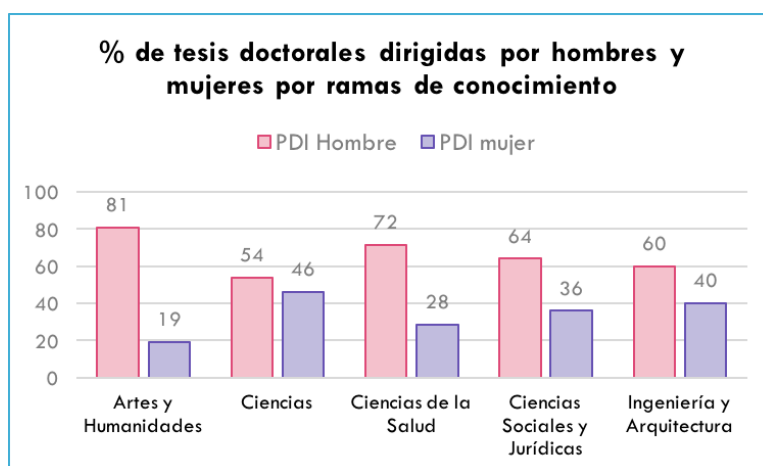


Figura 10. Porcentaje de mujeres y de hombres que actúan en direcciones principales de tesis doctorales en las cinco ramas de conocimiento en la UMU.

⁴ No se han conseguido datos de codirecciones de tesis, por lo que no se ha podido determinar si hay desigualdades de género en dicho ámbito.

El predominio masculino en la dirección principal de tesis doctorales se observa en todas las categorías profesionales, menos en PCD, en la que se invierte la tendencia, con un ligero predominio femenino (Figura 11).

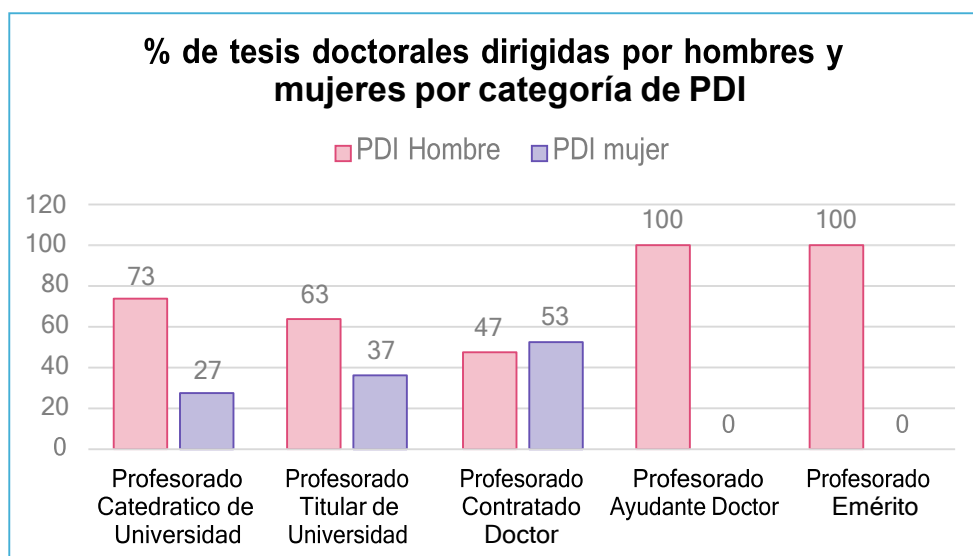


Figura 11. Porcentaje de mujeres y de hombres en dirección principal de tesis doctorales, segregados por categorías profesionales. Nota: En el caso de profesorado ayudante doctor se han dirigido tres tesis; cinco en el caso de profesorado emérito.

1.2.2 Conclusiones sobre desigualdades en el liderazgo investigador

Nuevamente, en este apartado de análisis del liderazgo investigador, queda patente que existen desigualdades entre géneros. En la UMU, en términos globales, las mujeres representan un menor porcentaje que los hombres en la dirección de grupos de investigación, en proyectos de investigación por concurrencia competitiva, y en tesis doctorales, en la práctica totalidad de las ramas de conocimiento y de las categorías profesionales.

Los grupos de investigación tienden a reunir mayoritariamente a participantes del mismo sexo que el de la persona que sustenta la dirección del grupo. Además, los GI dirigidos por hombres son ligeramente más grandes y presentan un mayor número medio de hombres, así como de personal permanente, que los liderados por mujeres.

La desigualdad en el liderazgo investigador se agudiza en la dirección de proyectos de investigación, terreno en el cual las investigadoras encabezan tan solo el 30% de los proyectos concedidos⁵.

Las desigualdades encontradas en la dirección principal de tesis doctorales son muy similares a las descritas en relación con otros aspectos. Sin embargo, al no contar con los datos de las codirecciones de tesis doctorales, no ha sido posible extraer resultados concluyentes.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en el liderazgo investigador cabe destacar:

1. Potencial investigador oculto entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor liderazgo, menor visibilidad.
 - b. A menor número de líderes, menos referentes.
 - c. A menor liderazgo, menor prestigio profesional.
2. Falta de financiación del personal investigador femenino frente al masculino.
 - a. A menor número de líderes, menor porcentaje de financiación.
 - b. A menor liderazgo en tesis doctorales, menor producción investigadora.

⁵ Más tarde analizaremos la tasa de éxito de hombres y de mujeres en la concesión de proyectos de investigación.

1.3 Desigualdades en la financiación de la investigación.

En términos generales, la financiación de la investigación del personal investigador femenino y masculino de la UMU procede de tres vías bien diferenciadas: financiación propia de la UMU a GI, financiación derivada de convocatorias competitivas y financiación proveniente de contratos suscritos al amparo del 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre, de Universidades (LOU).

No ha sido posible acceder a los datos sobre la financiación investigadora procedente de contratos concertados con base en el artículo 83 de la LOU, de modo que los resultados expuestos a continuación se fundan exclusivamente en la financiación propia a favor de los GI y en la financiación obtenida en el marco de convocatorias competitivas.

1.3.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la financiación.

1.3.1.1 Financiación de grupos de investigación (GI).

La financiación propia de la UMU a favor de sus GI se distribuye entre estos con arreglo a diferentes parámetros: número de sexenios, costes indirectos generados y producción investigadora de quienes integran cada GI. A partir de esos parámetros se asigna la correspondiente puntuación. En cada convocatoria anual, para el cómputo de la puntuación de un GI cualquiera se procede a valorar su producción investigadora en los últimos tres años y los costes indirectos incurridos en el mismo período de tiempo. En el caso de los sexenios de investigación, el cómputo se realiza de forma acumulativa; es decir, se toma en consideración el número total de sexenios de quienes participan en cada grupo de investigación, con independencia de cuándo los hubieren obtenido.

Las puntuaciones, tanto global como media, obtenidas por los GI liderados por hombres superan a las puntuaciones de los liderados por mujeres (tabla 1).

Teniendo en cuenta que, tal y como se comentó con anterioridad, los grupos de investigación liderados por hombres son ligeramente más grandes y cuentan con personal de más edad, podría argumentarse que se está financiando preferentemente a grupos más grandes y más envejecidos, frente a la menor financiación de los grupos pequeños y más jóvenes. Desde el punto de vista económico, el punto por producción y el punto por costes indirectos comportan mayor cuantía dineraria que el punto por sexenio. El caso es

que estas mayores cuantías se atribuyen, precisamente, a los conceptos de evaluación que más diferencias han mostrado entre GI liderados por hombres y los liderados por mujeres. De forma global, el porcentaje de financiación en euros que la UMU destinó a GI en la convocatoria de 2018 quedó distribuida de la siguiente manera: un 21,76% entre GI con liderazgo femenino; un 78,23% entre GI con liderazgo masculino.

Ítem evaluado	GI liderados por mujeres	GI liderados por hombres
Puntos medio sexenios/grupo	114,56	146,99
Puntos medio costes indirectos/grupo	8,95	16,33
Puntos medios producción/grupo	418,43	579,58
Puntos medios totales/grupo	549,03	738,51
Puntos totales sexenios	10425	33660
Puntos totales costes indirectos	814,71	3738,73
Puntos totales producción	38076,8	132724
Puntos totales global	49316,47	170123,2

Tabla 1. Puntuación global y puntuación media por grupo obtenida en la convocatoria ACI 2018, por GI de la UMU bajo liderazgo femenino y masculino.

1.3.1.2 Financiación por convocatoria competitiva.

A los efectos de este estudio, las convocatorias en concurrencia competitiva a las que puede acudir el personal investigador para obtener financiación para su investigación se han clasificado según el ámbito y la proyección de la convocatoria en cuatro grupos: regional, nacional, europea e internacional. En líneas generales, del monto total de financiación obtenida por la UMU en convocatorias competitivas durante el año 2018, únicamente el 23,4% ha ido a parar a proyectos de investigación liderados por mujeres, mientras que el 76,6% restante ha sido obtenido para proyectos liderados por hombres.

Este diferente resultado no varía de forma sensible cuando se observan los distintos grupos analizados, a excepción de los datos de convocatorias internacionales (Figura 12). En este último grupo de convocatorias, tan solo un investigador y una investigadora de la Universidad de Murcia consiguieron un total de dos proyectos cada uno y, por ello, los resultados obtenidos en el análisis de este tipo de proyectos deben

interpretarse con toda cautela, en la medida en la que no son cuantitativamente significativos.

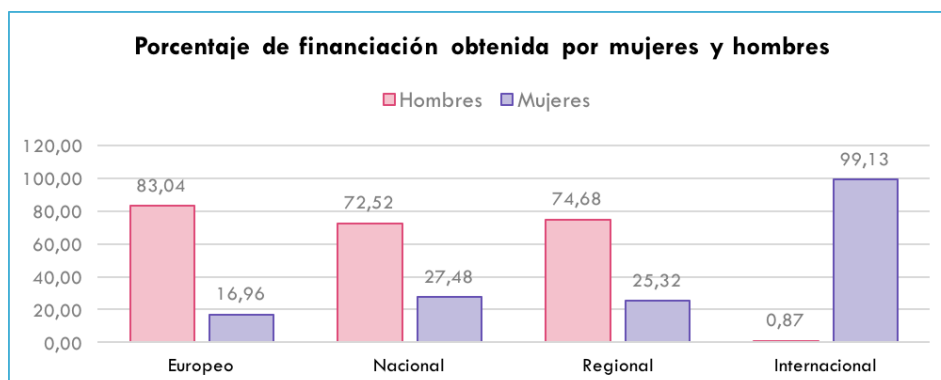


Figura 12. Porcentaje de proyectos financiados por convocatorias competitivas solicitados por investigadores e investigadoras de la UMU. Nota: En el caso del grupo de proyectos financiados por convocatoria internacional solo fueron obtenidos cuatro proyectos.

Sí es un dato más significativo que la tasa de éxito global en las convocatorias nacionales más solicitadas (Retos de Investigación y Generación de Conocimiento) es ligeramente superior y significativamente superior, respectivamente, en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres (Figura 13).

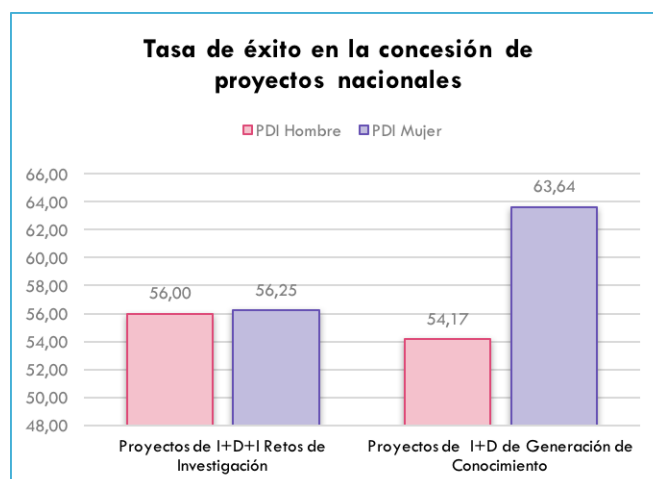


Figura 13. Tasa de éxito de mujeres y de hombres en convocatorias competitivas nacionales generales: Retos de Investigación y Generación de Conocimiento.

En lo que respecta a otras convocatorias regionales o europeas, no se dispone de datos que permitan analizar las diferentes tasas de éxito. En la convocatoria nacional de

Jóvenes Investigadores (JIN) y en la de Investigación Agraria-RTA (INIA) solo se presentaron seis propuestas y la tasa de éxito fue del 100% para hombres (uno concedido de uno solicitado en ambas convocatorias) y del 25% para mujeres (uno concedido de cuatro solicitados en la convocatoria JIN).

1.3.2 Conclusiones sobre desigualdades en la financiación investigadora.

La desigualdad entre géneros en el ámbito de la financiación investigadora es sustancial, enorme. El 29,9% de los GI están liderados por mujeres, pero tales grupos han recibido el 21,7% de la financiación global que la UMU destina a ayudar a los diferentes GI para que realicen sus tareas investigadoras. Solo el 23,4% de la financiación obtenida por la UMU en el 2018 a resultas de convocatorias en concurrencia competitiva correspondió a GI liderados por investigadoras. Si bien el número de proyectos concedidos representa una buena tasa de éxito, el número de solicitudes de financiación a convocatorias competitivas nacionales presentadas por mujeres fue muy escaso. En concreto, el 37,8% en 2018.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en la financiación para la investigación es posible destacar, sin perjuicio de otras, las siguientes:

1. Falta de oportunidades entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor financiación, menor productividad.
 - b. A menor financiación, menor posibilidad de colaboración externa al no poder aportar recursos.
 - c. A menor financiación, menor capacidad de progreso al no poder acceder a nuevo personal investigador.
2. Falta de recursos entre el personal investigador femenino.
 - a. A menor financiación, menor posibilidad de acudir a convocatorias de recursos UMU debido a la necesidad de cofinanciación.
 - b. A menor financiación, menor posibilidad de éxito en convocatorias competitivas al no poder aportar recursos propios.

1.4 Desigualdades en la producción investigadora.

La valoración de la producción investigadora es una de las cuestiones más difíciles de abordar, por distintas razones: En primer lugar, cada rama de conocimiento tiene sus propias peculiaridades, de modo que un protocolo homogéneo de análisis genérico nunca podría ser adecuado para las cinco ramas de conocimiento. En segundo lugar, y aunque no debiera ser así, la cantidad y la calidad de la producción investigadora se muestran inversamente relacionadas en muchas circunstancias. No menos importante es, en tercer lugar, destacar que una buena valoración de la producción investigadora debe ser realizada por especialistas del ámbito de conocimiento sujeto a evaluación. Por todo ello, y teniendo en cuenta que solo se dispone de la información obtenida a partir de las bases de datos de la UMU, el presente análisis no debe interpretarse sino como una aproximación a la realidad.

1.4.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la producción.

1.4.1.1 *Productividad de grupos de investigación (GI).*

En este apartado se ha procedido a comparar la producción investigadora de GI liderados por mujeres con la producción investigadora de GI liderados por hombres, tanto en el cómputo de sexenios como en el cómputo de la producción total. En lo referente a la producción contemplada como publicaciones de artículos, libros, participaciones en congresos científicos, etc., los datos no han sido agrupados por secciones, sino analizados de forma global (en puntos), debido a la falta de información individualizada de los datos especificados en la base de datos.

En esta revisión se ha observado que los GI liderados por hombres presentan un mayor número medio de sexenios por participante que los GI liderados por mujeres. En concreto, 1,3 y 1,1, respectivamente y de forma global. Sin embargo, al examinar a los y a las integrantes de los GI en atención a su género se ha observado que el mayor número medios de sexenios por participante mujer se encuentra en GI liderados por mujeres, mientras que en el caso de los hombres ese mayor número medio se halla en los GI liderados por hombres (Figura 14). Esta convergencia se da en todas las ramas de conocimiento, con la excepción de Ingeniería y Arquitectura, en la que tanto los hombres como las mujeres con mayor número medio de sexenios por participante se encuentran en GI liderados por mujeres. Por otro lado, se observó el mayor número medio de sexenios

por participante en la rama de conocimiento de Ingeniería en GI liderados por mujeres, con un valor de 2,4, seguido de Ciencias, tanto en GI liderados por hombre como por mujeres con unos valores de 1,8 y 1,6, respectivamente.

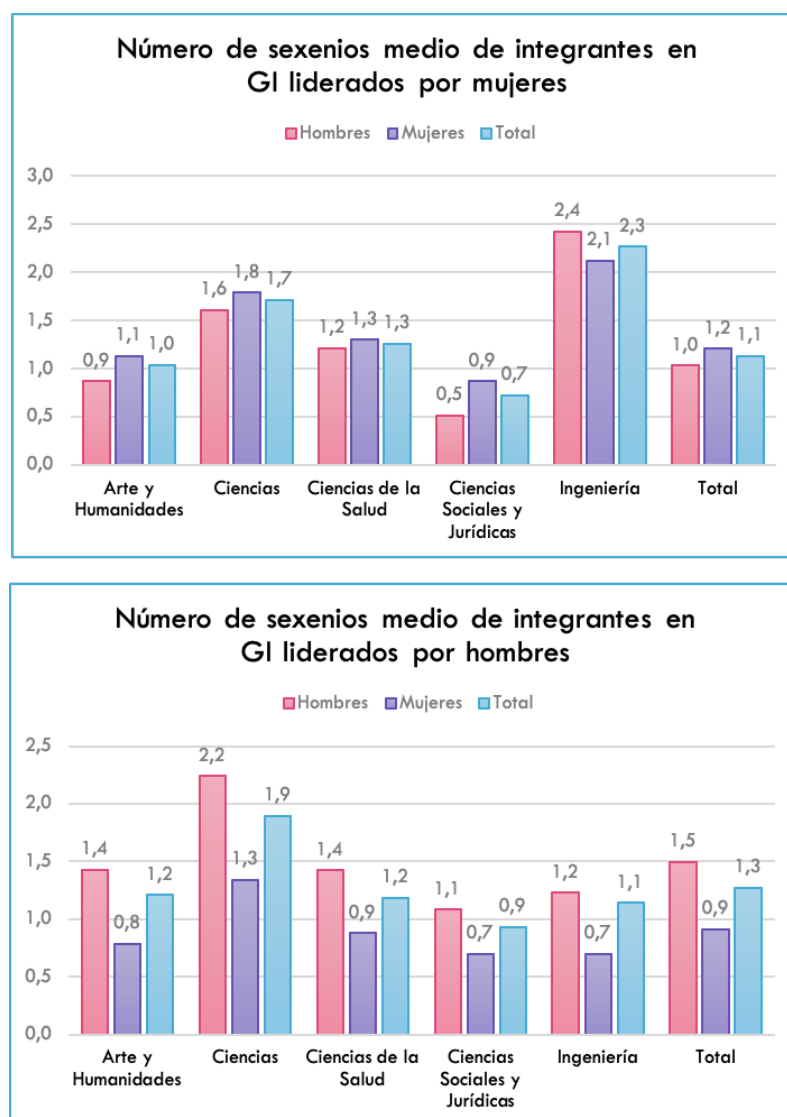


Figura 14. Número de sexenios medio por participante en GI liderados por hombres y en GI liderados por mujeres en global y segregado por ramas de conocimiento.

En cuanto a la productividad de los GI, de forma global y en todas las ramas de conocimiento, sin excepción (Figura 15), se ha observado que los hombres con mayores puntuaciones por producción investigadora se encuentran en GI liderados por hombres, mientras que las mujeres con mayores puntuaciones se encuentran en GI liderados por mujeres.

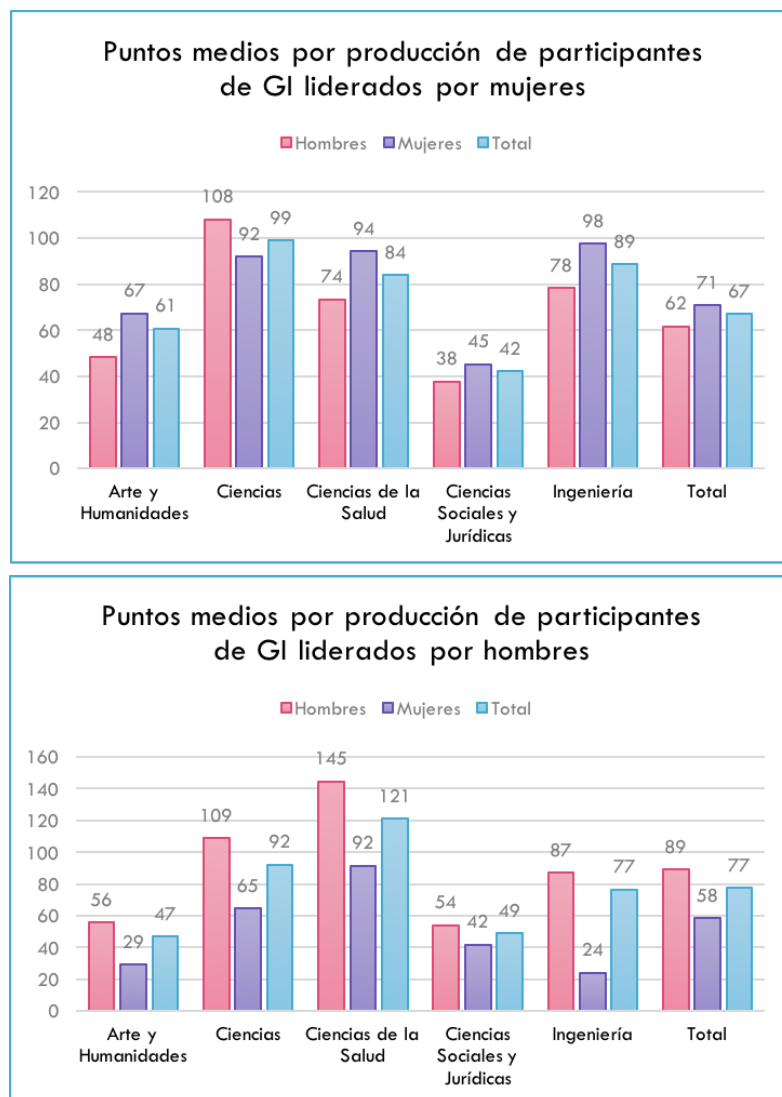


Figura 15. Producción investigadora media (en puntos) por participante en GI liderados por hombres y en GI liderados por mujeres, en términos globales, y segregado por ramas de conocimiento.

Aunque en términos generales la mayor productividad investigadora media se encuentra en GI liderados por hombres, cuando se segregan los datos por rama de conocimiento se observan otros resultados. En concreto, en las ramas de Ciencias; Ingeniería, y Artes y Humanidades los GI liderados por mujeres presentan mayor productividad investigadora media que los GI liderados por hombres.

1.4.1.2 Productividad global en sexenios de investigación.

El último indicador analizado en esta primera parte del estudio corresponde al número de sexenios de investigación obtenidos hasta la fecha por parte del conjunto de

la plantilla investigadora de la UMU. En términos globales, los investigadores aportan mayor número total de sexenios que las investigadoras (1946 vs. 1049) en todas las categorías profesionales, con la excepción de la figura de PCD, en la que la tendencia se invierte (Figura 16).

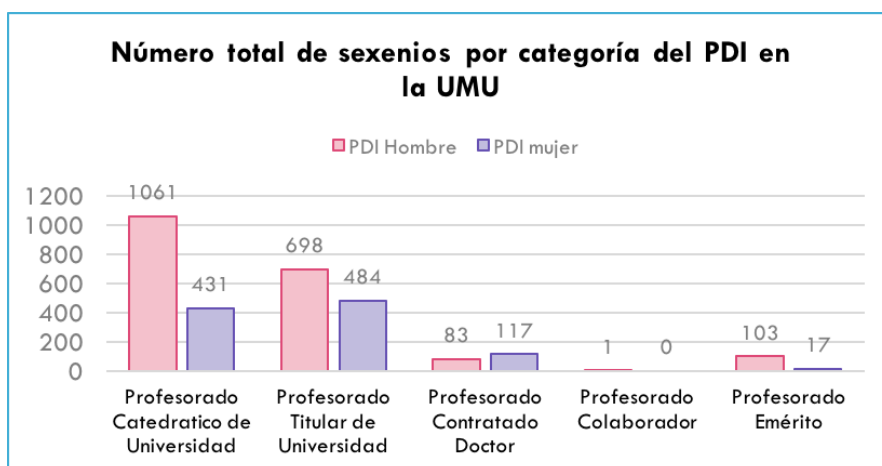


Figura 16. Número total de sexenios obtenidos por investigadores e investigadoras de la UMU segregado por categorías profesionales.

Debido a que el número total de investigadores es superior al de investigadoras, se realizó la comparativa con el número medio de sexenios y se observó que las diferencias disminuían drásticamente, a excepción de la figura del profesorado emérito, caso en el que el número medio de sexenios obtenido por mujeres fue superior al de los hombres (Figura 17).

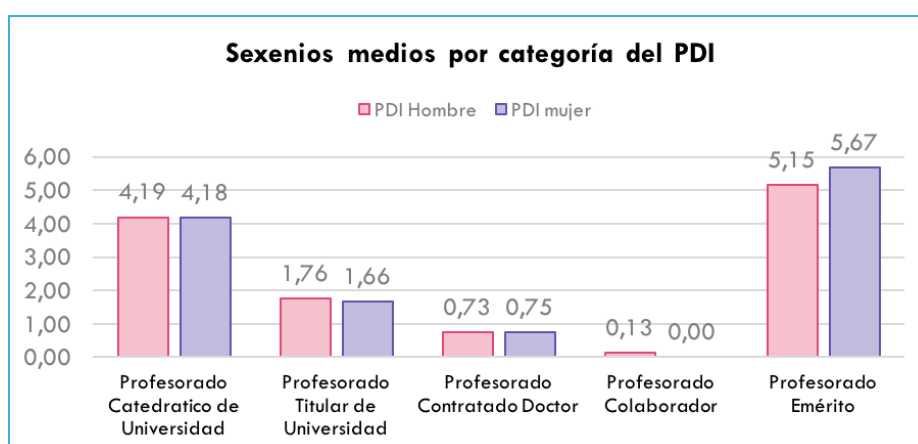


Figura 17. Número de sexenios medio obtenidos por investigadores e investigadoras en la UMU segregado por categorías profesionales.

También se valoró el porcentaje del potencial máximo de sexenios⁶ que se alcanzaba por investigadores e investigadoras en la UMU. En términos generales, las mujeres alcanzan un mayor porcentaje del potencial máximo de sexenios que los hombres (58,73 vs. 56,84) en todas las figuras de profesorado, con la excepción del profesorado TU, caso en el que los hombres presentan mayor porcentaje del potencial máximo (Figura 18). Podría suponerse que aquellas personas que cubren mayor proporción del potencial máximo son las de mayor edad y, por lo tanto, se les presupone mayor antigüedad. Sin embargo, esta circunstancia no explica los datos obtenidos, ya que, en las tres categorías profesionales estudiadas, la edad media de las mujeres es menor que la edad media de los hombres (Tabla 2).

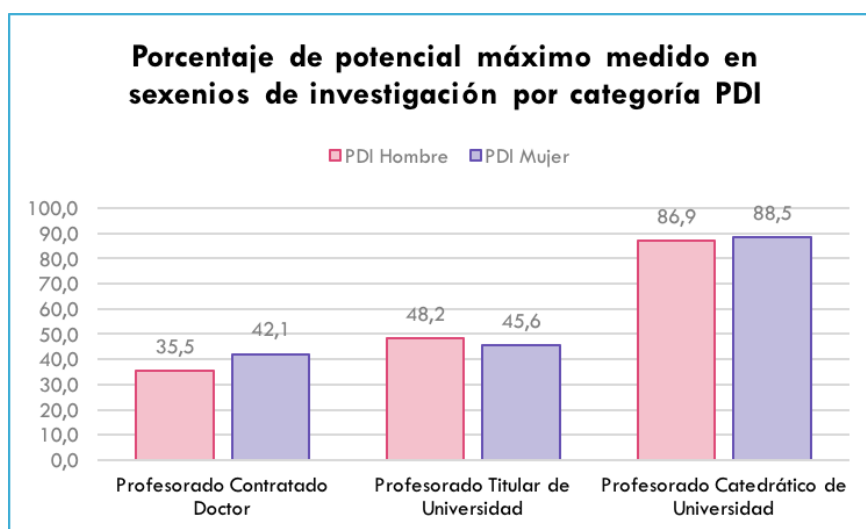


Figura 18. Potencial máximo cubierto por investigadores e investigadoras en la UMU en las figuras de Profesorado Contratado Doctor, Titular de Universidad y Catedrático de Universidad.

Categoría profesional:	Mujeres	Hombres
Profesorado Contratado Doctor	43	45
Profesorado Titular de Universidad	52,1	52,7
Profesorado Catedrático de Universidad	58,1	58,5

Tabla 2. Edad media (en años) de mujeres y de hombres en las categorías de Profesorado Contratado Doctor, Titular de Universidad y Catedrático de Universidad.

⁶ El potencial máximo se define como el número máximo de sexenios que se podría obtener teniendo en cuenta la antigüedad de la plantilla.

Cuando se examina el potencial máximo por ramas de conocimiento se hallan muchas diferencias según la categoría profesional (Figura 19).

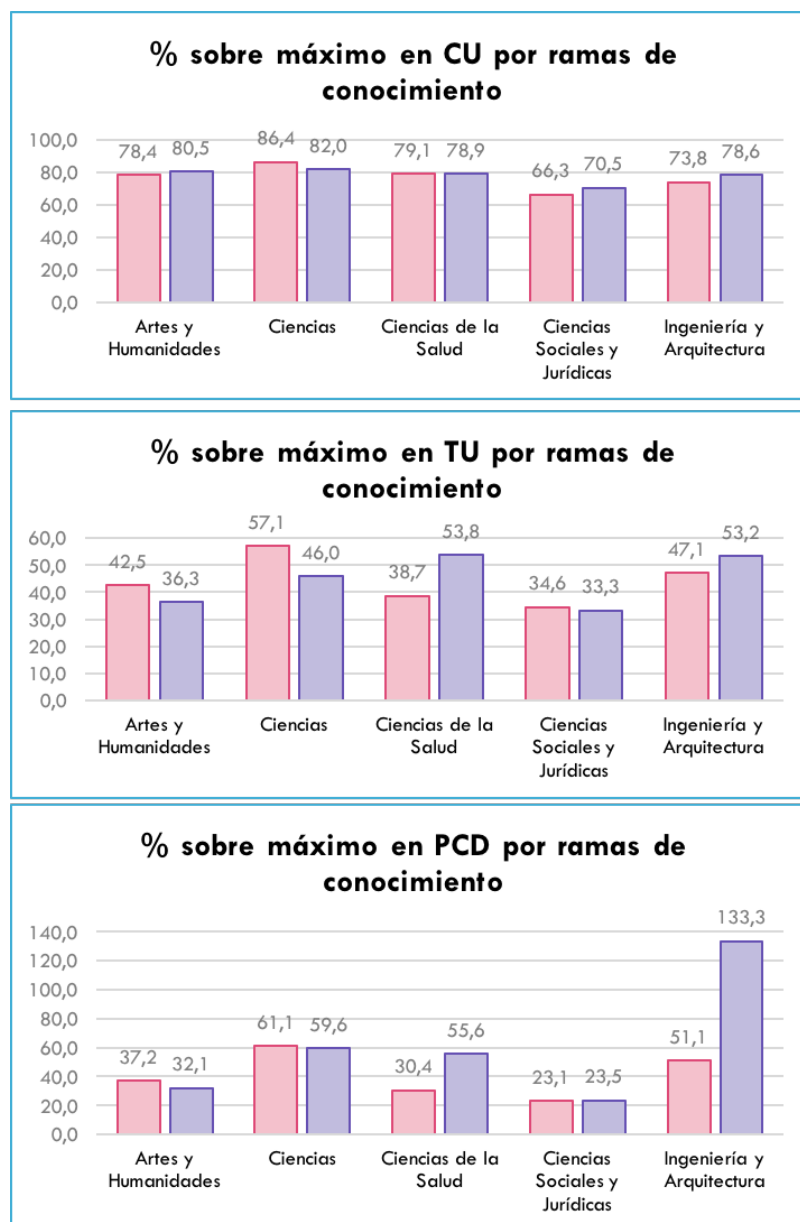


Figura 19. Potencial máximo cubierto por investigadores e investigadoras en la UMU en las figuras de CU, TU y PCD, segregado por ramas de conocimiento.

En Ingeniería, las mujeres presentan mayores porcentajes del potencial máximo que los hombres, en todas las categorías. En Ciencias Sociales y Jurídicas, las mujeres muestran mayores porcentajes del potencial máximo solo en las categorías de CU y PCD. Dentro de la rama de Ciencias de la Salud, destacan las mujeres con la categoría de TU

y PCD, aunque las diferencias en la figura de CU son prácticamente inexistentes. En Artes y Humanidades, solo en la figura de CU sucede que las mujeres presentan un mayor porcentaje del potencial máximo. Finalmente, Ciencias es la única rama de conocimiento en la que los hombres muestran en todas las categorías un porcentaje del potencial máximo mayor que las mujeres.

1.4.2 Conclusiones sobre desigualdades en la producción investigadora

Como se ha indicado anteriormente, la producción investigadora es el aspecto más complicado de analizar, debido a la dificultad que presenta obtener una medida global y objetiva para todas las ramas de conocimiento. Por ello, estas conclusiones han de interpretarse con mucha prudencia.

Los GI liderados por hombres generan una mayor producción investigadora que los GI liderados por mujeres. Sin embargo, en términos generales, las mujeres presentan mayor potencial de producción investigadora que los hombres en todas las ramas de conocimiento, con la sola excepción de la rama de Ciencias.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en la producción investigadora podemos destacar:

1. Falta de carrera investigadora entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor producción, menor financiación ACI.
 - b. A menor producción, menor posibilidad de liderazgo en proyectos competitivos.
 - c. A menor producción, menor prestigio y visibilidad.
 - d. A menor producción, menor categoría profesional.
 - e. A menor producción, menor posibilidad de complementos investigadores.
 - f. A menor producción, peor justificación de las ayudas recibidas.

2 Percepción de la plantilla investigadora de la UMU sobre las desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para detectar qué percepción tiene la plantilla investigadora de la UMU sobre una posible existencia de desigualdades de género en el ámbito investigador se diseñó una encuesta dividida en cuatro secciones: La sección 1 estuvo encaminada a obtener una imagen de la percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU por parte de hombres y de mujeres; la sección 2 englobó las preguntas dirigidas a obtener una imagen del trabajo diario de la plantilla investigadora de la UMU, para percibir si en algún aspecto de esta cotidianeidad investigadora podía apreciarse la existencia de diferencias entre hombres y mujeres; la sección 3 tuvo como objetivo identificar las cuestiones que pudieran generar desigualdad de género en el ámbito investigador de la UMU, y, finalmente, la sección 4 fue definida para realizar la caracterización de quienes participaran en la encuesta.

La encuesta fue diseñada partiendo de la encuesta cedida por investigadoras del Society of Spanish Researchers in the United Kingdom (García-González J et al., 2019¹). Una vez realizada la adaptación precisa de tal encuesta, fue revisada inicialmente por un grupo de personas expertas, para constatar la validez del contenido, y posteriormente, por el grupo de trabajo GEBAS, antes de su distribución mediante la herramienta «ENCUESTAS» de la UMU.

Debido a que se desconocía a priori el número exacto del personal de la UMU dedicado a la investigación, se partió de una estimación del entorno de entre 5365 a 6151 personas (alumnado de doctorado + PDI + personal exclusivamente investigador-alumnado de doctorado + PDI + PAS, según datos de «UMU en Cifras 2019/2020»). El número de participantes totales en la encuesta, 326, permite señalar que sus resultados presentan un nivel de significación del 5% y un margen de error del 5%. Las características de la muestra se detallan en el Anexo IV.

La fiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio fue analizada con dos métodos diferentes: El método de consistencia interna, basado en el Alfa de Cronbach⁷, y otro coeficiente, llamado Omega de McDonald⁸, también conocido como Rho de Jöreskog, que no se ve afectado ni por el número de ítems, ni por el número de alternativas de respuesta, ni por la proporción de la varianza del test (Ventura-León 2017⁹).

Para el caso que nos ocupa, los resultados del análisis mostraron un coeficiente alfa de Cronbach general para todo el cuestionario, de 0.917, que se considera excelente (George, 2011¹⁰). En la tabla 4 se pueden ver los resultados de los coeficientes obtenidos en cada bloque del cuestionario. El rango de valores del coeficiente alfa de Cronbach obtenido en los bloques del cuestionario, es el mismo que el descrito en el cuestionario original¹. En concreto, de 0,7-0,9.

	Alfa		Omega	
Bloque 1	0.7704	acceptable	0.7814	acceptable
Bloque 2	0.9175	excelente	0.9214	excelente
Bloque 3	0.8213	bueno	0.8237	acceptable
Bloque 4	0.8834	bueno	0.8883	acceptable
Bloque 5	0.7994	acceptable	0.8032	acceptable
Bloque 6	0.71	acceptable	0.7251	acceptable

Tabla 3. Resultados de la fiabilidad de los distintos bloques que conforman el cuestionario según el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

⁷ El coeficiente Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida compuesto por un conjunto de ítems, de tipo escala Likert 5, que esperamos midan la misma dimensión teórica (el mismo constructo). De esta manera, son sumables en una puntuación única que mide un rasgo que es importante en la construcción teórica del instrumento.

⁸ El coeficiente Omega está basado en las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas.

⁹ Ventura-León, Tomás, José Luis Caycho-Rodríguez. 2017. "El Coeficiente Omega: Un Método Alternativo Para La Estimación de La Confiabilidad." *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>.

¹⁰ George, Darren. 2011. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Study Guide and Reference*. Pearson Education – India.

2.1 Percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para alcanzar el objetivo de la sección 1 se realizaron dos tandas de preguntas encaminadas a valorar las posibles diferencias entre hombres y mujeres investigadoras en la percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador. En el primer bloque había que establecer el grado de acuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con la posible existencia de desigualdad de género. En el segundo bloque se tratada de indicar si se percibía una ventaja hacia los hombres o hacia las mujeres en las tareas, recursos o roles que se describían.

2.1.1 Resultados obtenidos sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para obtener una visión global de los resultados del **bloque 1** de preguntas de la encuesta se puede observar la tabla 4. En este bloque 1 se analizaron diez afirmaciones diferentes, enfocadas a conocer la percepción de hombres y de mujeres sobre las eventuales desigualdades de género en su propio y respectivo entorno investigador.

La mayoría de los hombres (83%) considera que hombres y mujeres son tratadas por igual en su departamento y en su GI, mientras que en el caso de las mujeres dicho porcentaje disminuye al 69% a nivel de departamento y al 73,5% a nivel de GI. Cuando se preguntó si se pensaba que el respectivo departamento estaba comprometido con la igualdad de género, la respuesta afirmativa fue del 61,5 % en el caso de los hombres y del 39,5% en el caso de las mujeres. Por contra, el 12% de los hombres y el 19,5% de las mujeres manifestó considerar que su departamento no estaba comprometido con la igualdad de género.

Tan solo el 52,2% de los hombres y el 40,5% de las mujeres indicó saber dónde acudir si precisan información sobre cuestiones legales referidas a igualdad de género. A la inversa, el 25,7% de los hombres y el 39,5% de las mujeres participantes en la encuesta mostró no conocer dónde acudir para obtener dicha información.

Un 68,3% de los hombres y un 52% de las mujeres estimaron que su grupo de investigación está comprometido, en algún grado, con la igualdad de género.

Tanto la mayoría de los hombres (81,2%) como de las mujeres (92%) consideró a las mujeres como buenas líderes en investigación. La misma consideración se expuso en el caso del liderazgo masculino, con un 82% (hombres) y un 86% (mujeres) de respuestas en ese sentido positivo.

Afirmaciones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdos
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
A. Trato igualitario en Departamento	83%	10%	69%	22%	17%
B. Trato igualitario en grupo de investigación	83%	8%	73%	10%	12%
C. Departamento comprometido con igualdad de género	61%	12%	40%	20%	34%
D. Conocimiento de donde acudir en cuestiones de igualdad	52%	26%	40%	40%	20%
E. GI comprometido con igualdad de género	68 %	6%	52%	13%	23%
F. Mujeres buenas líderes en investigación	81%	2%	92%	0%	12%*
G. Hombres buenos líderes en investigación	82%	2%	86%	2%	5%*
H. Altos cargos de investigación ocupados por hombres	52%	11%	83%	5%	37%*
I. Altos cargos de investigación ocupados por mujeres	12%	48%	11%	64%	8%
J. Productividad investigadora no entiende de género	71%	13%	67%	24%	6%

Tabla 4. Resultados globales obtenidos en bloque 1 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. * se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguna de las posibilidades (De acuerdo o En desacuerdo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

El 83 % de las mujeres y el 52,1% de los hombres expresaron pensar que los altos cargos en investigación están ocupados mayoritariamente por hombres y tanto mujeres como hombres coinciden en que los altos cargos de investigación no están ocupados mayoritariamente por mujeres (64,5% y 47,9% respectivamente).

La mayoría de las personas encuestadas coincide en que la productividad investigadora no entiende de género (67,5% en el caso de las mujeres y 70,9% en el caso de los hombres), aunque existen sendos porcentajes de hombres (13,6%) y de mujeres (24%) que consideran que el género sí influye en la productividad investigadora. Sin embargo, se desconoce el tipo de influencia que se estima que el género despliega sobre tal productividad, ya que esa circunstancia no fue incluida como ítem en la encuesta y, por ello, sería muy conveniente tenerlo en cuenta para futuros trabajos.

Acerca de las afirmaciones planteadas, la mayor diferencia estadística en la percepción del personal investigador se encontró en relación con la cuestión de la “masculinización” del acceso a los altos cargos de investigación (ítem H), hecho presunto que la gran mayoría de mujeres encuestadas sostiene que percibe con claridad, mientras que en el caso de los hombres solamente lo expresa una mayoría relativa de estos (tabla 5).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 1A	3.88	4.43	1.2e-05	Si
Ítem 1B	4.26	4.58	0.000485	Si
Ítem 1C	3.41	3.93	0.000114	Si
Ítem 1D	3.09	3.45	0.0222	Si
Ítem 1E	3.75	4.09	0.00705	Si
Ítem 1F	4.76	4.54	0.0488	Si
Ítem 1G	4.56	4.48	0.519	No
Ítem 1H	4.29	3.65	4.12e-08	Si
Ítem 1I	2.23	2.57	0.00242	Si
Ítem 1J	3.93	4.30	0.039	Si

Tabla 5. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-J del bloque 1 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

En el **bloque 2** de preguntas de la sección 1 de la encuesta fueron empleados 14 conceptos, con el objetivo de conocer si se percibía alguna ventaja a favor de uno de los

dos géneros respecto del otro, tanto desde el punto de vista de los hombres como desde la perspectiva de las mujeres. En la tabla 6 se muestran los resultados globales.

Ventajas:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en percepción
	Ventaja mujeres	Ventaja hombres	Ventaja mujeres	Ventaja hombres	
A. Ostentar liderazgo	3%	47%	1%	73%	35%
B. Asignar tareas/roles	9%	20%	7%	48%	58%
C. Atención de superiores	14%	20%	7%	42%	52%
D. Entrar en círculos de influencia	5%	42%	1%	70%	40%
E. Retroalimentación positiva de superiores	10%	13%	4%	36%	37%
F. Acceder a puesto iniciales de investigación	10%	12%	3%	28%	57%
G. Promoción carrera investigadora	5%	37%	0%	64%	42%
H. Distribución de espacios y equipos	4%	9%	2%	24%	62%
I. Invitaciones a conferencias	5%	16%	1%	40%	60%
J. Puestos en editoriales	5%	25%	2%	44%	43%
K. Reconocimiento de contribuciones intelectuales	7%	26%	1%	56%	53%
L. Asignación de tareas administrativas	28%	5%	47%	6%	40%
M. Asignación de tareas de campo	5%	11%	15%	14%	64%*
N. Obtener financiación	5%	21%	2%	45%	53%

Tabla 6. Resultados globales obtenidos en el bloque 2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observó una diferencia en la tendencia de respuestas de los hombres frente a la de las mujeres. Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

Si bien el 73% de las mujeres encuestadas consideró que ser hombre supone una ventaja a la hora de desempeñar el liderazgo investigador, solo el 47% de los hombres estimó como ventajoso para ello el hecho de ser varón. Asimismo, en esta cuestión del ejercicio del liderazgo investigador, ni mujeres ni hombres mostraron considerar que el sexo femenino tenga ventaja alguna sobre el masculino.

Hombres y mujeres opinan de forma diferente en lo atinente a la asignación de tareas o roles investigadores. Así, casi la mitad de las mujeres (48%) considera que los hombres tienen ventaja a la hora de que les sean asignadas tareas o roles, mientras que solo el 20,4 % de los hombres percibe dicha ventaja.

De forma similar ocurre a la hora de recibir atención de superiores. Una buena proporción de las mujeres (42%) considera que los hombres tienen ventaja, por solo el 20,5 % de los hombres; mientras que, por lo contrario, un 14,6% de los hombres considera que es más ventajoso ser mujer.

El 70% de las mujeres opina que los hombres tienen ventaja a la hora de entrar en círculos de influencia investigadora; porcentaje este que desciende al 42% en la percepción de los hombres encuestados.

La mayor parte tanto de los hombres (73,5%) como de las mujeres (59%) no advierten una ventaja a favor de uno de ambos sexos a la hora de recibir retroalimentación positiva de superiores. Sin embargo, aunque en un menor porcentaje (36%), algunas mujeres sí consideran que los hombres tienen ventaja a la hora de recibir este *feedback*. Del mismo modo, la mayoría de los hombres (71,6%) y de las mujeres (67%) no advierten ventaja a favor de uno u otro sexo en el acceso a los puestos iniciales de la carrera investigadora.

La mayor proporción de los hombres (80,3%) y de las mujeres (67,5%) no aprecia una ventaja de género en lo tocante a la distribución de los espacios y de los equipos de investigación. La percepción de este ítem es la que ha mostrado mayor consenso entre hombres y mujeres a favor de la neutralidad, si bien ofrece las mayores diferencias entre

los porcentajes que muestran ventaja hacia los hombres (24% y 9% para mujeres y hombres respectivamente).

Algo similar se observó en el siguiente ítem, respecto del que la mayor parte de los hombres (76,1%) y algo más de la mitad de las mujeres (57,5%) no ve situación ventajosa por género en relación con el hecho de recibir invitaciones a conferencias. Sin embargo y sobre la misma cuestión, el 40,5% de las mujeres frente, al 16% de los hombres, sí considera que los varones tienen cierta ventaja.

Un elevado porcentaje de los hombres encuestados (66,7%) no considera que existan ventajas en relación con el género en el caso de los puestos de edición, así como tampoco en lo relativo al reconocimiento de las contribuciones intelectuales (65,8%). Por el contrario, la opinión de las mujeres se distribuye de la siguiente manera: el 48% que no observa ventajas; el 44,5% aprecia cierta ventaja hacia los hombres en lo referido al acceso a los puestos de edición y, por último, el 56% estima que sí hay cierta ventaja hacia los hombres en el reconocimiento de las contribuciones intelectuales. Este último ítem es el que ofreció mayores diferencias estadísticas entre las opiniones de hombres y de mujeres (tabla 7).

Casi la mitad de las mujeres encuestadas (47,5%) perciben una mayor facilidad o probabilidad de que las tareas administrativas sean asignadas a las mujeres, mientras que la mayoría de los hombres (65%) no observa ventaja para ningún sexo. En el supuesto de la asignación de tareas de campo, la mayoría de las mujeres (64,5%) y de los hombres (76,9%) no observan diferencias estadísticamente significativas, siendo éste el único ítem del bloque 2 del cuestionario que no mostró variaciones estadísticamente significativas entre las opiniones procedentes de hombres y las expresadas por mujeres.

La mayoría de los hombres (70,9%) y la mitad de las mujeres (50,5%) considera que no existen ventajas para ningún sexo cuando se trata de obtener financiación para la investigación. Sin embargo, para el resto de las personas que respondieron de forma diferente (para el 45,5% de mujeres y el 21,4% de hombres) sí se observa una situación de beneficio o más favorable para los hombres.

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 2A	4.18	3.58	1.8e-08	Si
Ítem 2B	3.63	3.11	1.3e-06	Si
Ítem 2C	3.57	3.06	6.31e-06	Si
Ítem 2D	4.05	3.47	3.22e-08	Si
Ítem 2E	3.49	2.99	1.68e-06	Si
Ítem 2F	3.37	3.01	6.81e-05	Si
Ítem 2G	3.95	3.39	6.42e-08	Si
Ítem 2H	3.35	3.04	0.00044	Si
Ítem 2I	3.59	3.13	1.11e-06	Si
Ítem 2J	3.65	3.24	3.71e-05	Si
Ítem 2K	3.79	3.22	7.75e-09	Si
Ítem 2L	2.47	2.72	0.00145	Si
Ítem 2M	3.00	3.06	0.264	No
Ítem 2N	3.64	3.18	2.8e-06	Si

Tabla 7. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-N del bloque 2 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

2.1.2 Conclusiones sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Una vez analizados estadísticamente los resultados expuestos, se puede señalar que, de forma global, la percepción de la igualdad de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia difiere entre hombres y mujeres. En términos generales y en todos los ítems evaluados, los hombres perciben mayor igualdad de la que perciben las mujeres en todos los ítems evaluados, si bien la tendencia de la dirección en las afirmaciones es similar.

En la medida en que se preguntó si, en diferentes circunstancias como las expuestas, se apreciaba algún tipo de ventaja a favor de uno u otro género, el resultado

muestra que la percepción se alteraba significativamente según que la persona que respondiera fuera hombre o mujer, hasta el punto de que respecto de algunos ítems resultara una disparidad de hasta un 64%. De hecho, en el único ítem en el que mujeres y hombres resultaron estar de acuerdo, con carácter global, fue en el referido a la asignación de las tareas de campo.

2.2 Trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

La sección 2 de la encuesta pretendía averiguar si existen diferencias en el trabajo diario de investigadores e investigadoras de la UMU. Nuevamente, esta sección se hallaba compuesta de dos tandas de preguntas. La primera tanda versaba sobre el tipo de tareas y las responsabilidades investigadoras en las que se involucra personalmente cada participante. La segunda se dirigía a conocer el grado de acuerdo personal con una serie de declaraciones acerca del trabajo diario en tareas de investigación.

2.2.1 Resultados del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

El resumen de los resultados del **bloque 3** del cuestionario, correspondiente a la primera tanda de preguntas de la sección 2, se muestra en la tabla 8, en la que se aborda la cuestión de si se dedica o no tiempo de investigación a un total de 9 diferentes tareas o responsabilidades investigadoras.

Hombres y mujeres se dedican a la preparación de cursos de formación y a la docencia investigadora de forma diferente. Si bien el 47% de las mujeres se dedica asiduamente a preparar cursos de formación, la mayor parte de los hombres (48,8%) señaló que nunca realiza tales tareas. Por otra parte, el 40,5% de las mujeres se dedica a la docencia investigadora de forma, también, asidua; mientras que solo el 29% de los hombres suelen realizar estas tareas con frecuencia.

Cerca de la mitad de los hombres y de las mujeres (43,6% y 45%, respectivamente) se dedica habitualmente a tareas de supervisión de estudiantes o de otro personal investigador. De forma similar, la mayoría de los hombres (66,6%) y de las mujeres (62%) se dedica habitualmente a la escritura de artículos y libros de investigación. Solo un 9,4% de los hombres y 7,5% de las mujeres no realizan casi nunca dichas tareas.

Son muy similares los porcentajes de hombres y de mujeres que entre sus “tareas habituales” incluyen la solicitud de proyectos o de ayudas a la investigación. Así, un 30%

de los hombres y un 28,5% de las mujeres. En mayores porcentajes, tanto hombres (36,4%) como mujeres (34%) afirman dedicarse a estas solicitudes de forma esporádica.

El 42,8% de los hombres y el 36% de las mujeres sostienen que realizan habitualmente tareas de difusión. En torno al 21-26%, respectivamente, de los hombres y de las mujeres no realiza comúnmente estas tareas. El mayor porcentaje de mujeres realiza estas tareas de difusión de forma solo esporádica (40%).

Tareas y responsabilidades:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en afirmaciones
	Si	No	Si	No	
A. Preparación de cursos de formación	18%	49%	47%	25%	61%*
B. Docencia investigadora	29%	26%	40%	22%	27%
C. Supervisión de investigadores/as	43%	19%	45%	22%	4%
D. Desarrollo de proyectos de investigación	56%	9%	47%	20%	16%**
E. Escritura de artículos o libros de investigación	67%	9%	62%	7%	7%**
F. Solicitud de ayudas o proyectos de investigación	30%	31%	28%	34%	6%
G. Difusión de la investigación	43%	26%	36%	21%	16%**
H. Edición o revisión de la investigación	27%	35%	24%	37%	11%
I. Otras tareas administrativas	35%	25%	37%	19%	5%

Tabla 8. Resultados globales obtenidos en el bloque 3 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observó una diferencia en la tendencia de respuestas de los hombres frente a la de las mujeres. **se observan los mayores porcentajes de afirmación para hombres en alguna de las opciones (Si o No). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

Los porcentajes de hombres y de mujeres que realizan labores de edición o de revisión de la investigación son muy similares (27,4% y 24%, respectivamente), frente a

un 35% de hombres y un 37,5% de mujeres que no suelen dedicarse a esta clase de tareas. Tampoco se han observado prácticamente diferencias entre los porcentajes de hombres y de mujeres que realizan otras tareas administrativas (35% y 37,5% respectivamente). Aun así, el porcentaje de hombres que no realizan otras tareas administrativas es mayor (24,8%) que el de mujeres (19%).

En el único ítem donde se encontraron diferencias estadísticamente significativas fue en el referido a la frecuencia con la que se llevaban a cabo tareas de desarrollo de proyectos de investigación (ítem 3D, tabla 8). El resultado obtenido fue que existe una proporción de hombres mayor que de mujeres que se dedican a dichas tareas de forma habitual. Además, el porcentaje de mujeres que no suele dedicarse a estas tareas es superior al de hombres (20% de mujeres, frente a un 9% de hombres).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 3A	3.01	3.02	0.469	No
Ítem 3B	3.25	3.08	0.15	No
Ítem 3C	3.28	3.34	0.762	No
Ítem 3D	3.41	3.69	0.0488	Si
Ítem 3E	3.83	3.90	0.376	No
Ítem 3F	2.88	2.97	0.56	No
Ítem 3G	3.23	3.24	0.861	No
Ítem 3H	2.72	2.83	0.484	No
Ítem 3I	3.28	3.25	0.64	No

Tabla 8. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-I del bloque 3 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

En la tabla 9 se muestran los resultados generales del **bloque 4** de la encuesta, que se corresponde con la segunda parte de la sección 2. En esta ocasión, se consultó sobre el grado de acuerdo con un total de 13 afirmaciones diferentes relacionadas con el trabajo diario en investigación.

Afirmaciones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
A. Tener un buen referente	68%	12%	65%	12%	4%
B. Trabajar en ambiente agradable	78%	13%	69%	11%	11%
C. Sentir apoyo de superiores	58%	19%	60%	17%	3%*
D. Tener un modelo a seguir en el GI	56%	14%	56%	15%	0%
E. Sentir trato diferente por razones de género	3%	79%	9%	67%	15%
F. Observar trato diferente por razones de género	23%	62%	40%	45%	42%*
G. Sentir libertad de indicar desigualdad de género	73%	11%	58%	23%	20%
H. Reparto igualitario de espacios del GI	74%	4%	65%	10%	12%
I. Transparencia de cuentas en el GI	75%	7%	60%	11%	20%
J. Transparencia de decisiones en el GI	75%	10%	60%	15%	20%
K. Opinión en toma de decisiones del GI	54%	17%	43%	25%	20%
L. Trabajar largas jornadas	75%	5%	75%	6%	0%
M. Trabajar más duro que sus iguales	30%	20%	33%	24%	10%*

Tabla 9. Resultados globales obtenidos en la sección 2.2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguna de las posibilidades (De acuerdo o En desacuerdo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

No hay prácticamente diferencias en los porcentajes respectivos de hombres y de mujeres que señalan tener un buen referente investigador. El porcentaje de hombres que perciben trabajar en un ambiente agradable es ligeramente superior al de mujeres

(77,8% vs. 69,5%, respectivamente), pero carece de significación estadística. Sin embargo, los porcentajes de hombres y de mujeres que sienten que no trabajan en un ambiente agradable son muy similares, en torno al 12% en ambos supuestos. El 56% de los hombres y de las mujeres afirma tener un referente a seguir en su GI.

La mayor parte de los hombres (79%) no se sienten tratados desfavorablemente debido a su género. En el caso de las mujeres, ese porcentaje disminuye (67%), haciendo, sí, que esta diferencia sea estadísticamente significativa (tabla 10). Además, más mujeres (9,5%) que hombres (3,5%) se sienten desigualmente tratadas.

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 4A	3.89	3.93	0.981	No
Ítem 4B	3.90	4.06	0.0959	No
Ítem 4C	3.70	3.66	0.854	No
Ítem 4D	3.71	3.72	0.903	No
Ítem 4E	1.95	1.50	6.55e-05	Si
Ítem 4F	2.70	2.29	0.0292	Si
Ítem 4G	3.64	4.12	0.000501	Si
Ítem 4H	4.01	4.28	0.0174	Si
Ítem 4I	3.97	4.27	0.0228	Si
Ítem 4J	3.85	4.17	0.0302	Si
Ítem 4K	3.38	3.71	0.0237	Si
Ítem 4L	4.15	4.15	0.789	No
Ítem 4M	3.13	3.21	0.737	No

Tabla 10. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-M del bloque 4 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

El 40% de las mujeres ha observado un trato desfavorable hacia otra persona por causa de su género. El porcentaje desciende significativamente en el caso de la percepción masculina, 23,1%. Los hombres (73,5%) se sienten más libres que las mujeres

(58,5%) cuando se trata de referir si se ha producido una desigualdad de trato hacia otra persona por razón de género.

Los hombres (74,3%) advierten en mayor proporción que las mujeres (65%) un reparto igualitario en los espacios del GI. Además, el porcentaje de mujeres que observan desigualdad en este ítem es mayor (10% vs. 4,3%). Los hombres (75,2%) perciben significativamente mayor transparencia que las mujeres (60,5%) en lo concerniente a las cuentas y a la toma de decisiones del GI. Además, los hombres afirman en un 54,7% que se les toma más en cuenta que a las mujeres para realizar la toma de decisiones del GI al que pertenecen y que las lo afirman a la inversa en un 43,5%. El 25,5% de las mujeres frente al 17% de los hombres no son consultados por su GI a la hora de tomar decisiones.

Tanto el 75% de los hombres como el mismo porcentaje de las mujeres estima que dedica largas jornadas a trabajar en sus investigaciones, de modo que no existe una gran percepción, ni en hombres ni en mujeres, de que se trabaje más o menos duro que sus iguales. De igual modo, el porcentaje de hombres y de mujeres que siente disponer del apoyo de sus superiores es similar (58,1% vs. 60%, respectivamente).

2.2.2 Conclusiones acerca del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

Tras el análisis de los resultados, se observa que la mayoría de los investigadores e investigadoras de la UMU dedican su tiempo de investigación a las mismas tareas, aunque en proporciones ligeramente diferentes. Sin embargo, en la dedicación a tareas de desarrollo de proyectos de investigación se aprecian diferencias estadísticamente significativas, con un mayor porcentaje de dedicación en el caso de los hombres.

Hombres y mujeres investigadoras trabajan largas jornadas en un ambiente agradable, con un buen referente y sintiendo el apoyo de sus colegas superiores. No obstante, las mujeres observan en mayor proporción que los hombres que hay diferencias de trato por razón de género y se sienten menos libres para comunicar tales hechos. Además, las mujeres sienten menos transparencia en las acciones del grupo de investigación al que pertenecen.

2.3 Factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

La sección 3 de la encuesta pretendía conocer qué factores podrían ser causantes de las desigualdades de género observadas en el ámbito investigador en la UMU. Como las anteriores, constaba de dos tandas de preguntas. La primera de ellas procuraba conocer el impacto de determinadas circunstancias sobre la carrera investigadora. La segunda tanda de preguntas giraba entorno a la importancia de determinadas circunstancias sobre la progresión investigadora.

2.3.1 Resultados de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

El resumen de los resultados del **bloque 5** de preguntas se muestra en la tabla 11, en la que se indica la percepción de hombres y de mujeres investigadoras acerca del impacto de 16 cuestiones distintas sobre la carrera investigadora; pudiendo ser dicho impacto positivo, negativo o neutro, si bien con matizaciones.

El 49% de las mujeres considera que disfrutar de la baja por maternidad tiene un impacto negativo sobre la carrera investigadora, frente al 17,9% de los hombres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa (tabla 12). Es más, hay un mayor porcentaje de hombres que considera que impacto es positivo 25,6% y no negativo.

El 65,8% de los hombres afirma haber observado un impacto positivo sobre su carrera investigadora por su disponibilidad para trabajar largas jornadas, frente al 44,5% de las mujeres. Además, el 39,5% de las mujeres considera que el impacto de no tener disponibilidad para trabajar largas jornadas es negativo para su carrera.

Más de la mitad de los hombres (54,1%) considera que tomarse un descanso es positivo para la carrera investigadora, mientras que las mujeres no muestran una tendencia clara al respecto.

La mayoría de los hombres (78,7%) y más de la mitad de las mujeres (60,5%) consideran que tener facilidad para la movilidad geográfica es positivo para la carrera

investigadora. A pesar de ello, el 24,5% de las mujeres consideran que la falta de facilidad para la movilidad geográfica impacta negativamente en su carrera profesional.

Cuestiones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	
A. Disfrutar la baja por maternidad/paternidad	26%	18%	13%	49%	63%*
B. Disponibilidad para trabajar largas jornadas	66%	12%	44%	40%	33%
C. Tomar un descanso	58%	17%	36%	35%	35%
D. Facilidad para la movilidad	79%	3%	60%	24%	24%
E. Tener hijos o hijas	15%	42%	9%	60%	30%*
F. Responsabilidades familiares	9%	50%	5%	64%	22%*
G. Tareas domésticas	10%	36%	7%	59%	39%*
H. Recibir apoyo de compañeros/as	79%	3%	76%	10%	4%
I. Recibir apoyo de superiores	81%	4%	73%	11%	10%
J. Ser guiado/a regular y formalmente	72%	5%	66%	15%	8%
K. Tener modelos a seguir visibles	79%	3%	75%	9%	5%
L. Ser mujer	9%	14%	15%	35%	60%*
M. Ser hombre	25%	2%	43%	1%	42%*
N. Tener una creencia religiosa determinada	7%	8%	7%	7%	12%
O. Tener una visión política concreta	9%	15%	9%	17%	12%*
P. Haber revelado alguna incapacidad a mi superior/a	8%	15%	4%	19%	21%*

Tabla 11. Resultados globales obtenidos en la sección 3.1 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguno de los grupos (positivo o negativo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

La mayoría de las mujeres (60,5%) considera que tener hijos o hijas tiene una influencia negativa para su carrera investigadora frente a un 42,7% de los hombres que tienen la misma opinión. De forma similar, las mujeres consideran mayoritariamente (64%) que las responsabilidades familiares tienen una influencia negativa para la carrera investigadora, frente a un 49,6% de los hombres que comparten tal opinión.

La mitad de los hombres (50,4%) consideran que la realización habitual de tareas domésticas no tiene una influencia en su carrera investigadora, frente a un 59% de las mujeres con diferente opinión, para quienes hacerse cargo de las tareas domésticas ordinarias sí tienen una influencia, negativa.

Un gran porcentaje de hombres (79,5%) y de mujeres (76%) considera que es positivo para la carrera investigadora contar con el apoyo de compañeros y compañeras y el de superiores (81,2% de hombres y 73% de mujeres). Igualmente, un gran número de hombres (72,6%) y mujeres (66%) coinciden en considerar como efecto positivo para la carrera investigadora las circunstancias de ser guiados o guiadas regular y formalmente y de tener modelos visibles a seguir (79,4% de los hombres y 75,5% de las mujeres) (ítems H-K sin significación estadística, tabla 12).

Casi la mitad de los hombres (49,6%) y de las mujeres (47,5%) estiman que, en sí, el hecho de ser mujer no afecta en la carrera investigadora. Sin embargo, un 35% de las mujeres considera que sí tiene un impacto negativo. A la inversa, en cuanto al impacto eventual sobre la carrera investigadora del hecho biológico y social de ser varón, la mayoría de los hombres (66,7%) considera que no hay afección, mientras que el 43% de las mujeres y el 24,8% de los hombres considera que el mero hecho de ser hombre sí tiene, por sí, un impacto positivo sobre la carrera investigadora.

Nuevamente, se halló una coincidencia entre féminas y varones acerca de la percepción de determinadas situaciones (ítems N-P sin significación estadística, tabla 12). Así, por ejemplo, la mayoría de los hombres y de las mujeres entiende que tener una creencia religiosa determinada, o una visión política concreta o haber revelado una incapacidad a un superior no afecta a la carrera investigadora.

Las cuestiones con mayores diferencias de opinión entre hombres y mujeres fueron los relacionados con el impacto de la baja maternal o paternal y con el impacto del simple hecho de ser varón o mujer (tabla 12).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 5A	2.40	3.20	4.52e-08	Si
Ítem 5B	3.19	3.79	0.000219	Si
Ítem 5C	3.04	3.64	1.98e-05	Si
Ítem 5D	3.56	4.16	0.000234	Si
Ítem 5E	2.20	2.67	8.01e-05	Si
Ítem 5F	2.11	2.45	0.00214	Si
Ítem 5G	2.30	2.73	1.29e-05	Si
Ítem 5H	4.07	4.18	0.552	No
Ítem 5I	4.07	4.25	0.283	No
Ítem 5J	3.98	4.07	0.781	No
Ítem 5K	4.11	4.24	0.591	No
Ítem 5L	2.82	3.01	0.0494	Si
Ítem 5M	3.73	3.28	1.67e-06	Si
Ítem 5N	3.01	2.96	0.754	No
Ítem 5O	2.93	2.95	0.596	No
Ítem 5P	2.78	2.87	0.265	No

Tabla 12. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-P del bloque 5 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

El resumen de los resultados del **bloque 6** de preguntas se muestra en la tabla 13. Esta última tanda tenía el objetivo de mostrar la importancia sobre la progresión de la carrera investigadora que para hombres y mujeres tienen determinadas circunstancias. En concreto, fueron valoradas 5 cuestiones distintas.

Cuestiones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	Importante	No importante	Importante	No importante	
A. Disponibilidad de movimiento	77%	5%	81%	6%	5%
B. Apoyo de la familia	90%	3%	93%	4%	3%
C. Apoyo de la pareja	83%	2%	85%	1%	2%
D. Vida social con integrantes del GI	56%	5%	65%	15%	14%
E. Celebrar éxitos con integrantes del GI	67%	10%	63%	9%	6%*

Tabla 13. Resultados globales obtenidos en la sección 3.2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en hombres en alguna de las opciones (importante o no importante). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

En primer lugar, se analizó la importancia que se daba a la disponibilidad para la movilidad geográfica para la progresión en la carrera investigadora. Tanto los hombres (76,9%) como las mujeres (81%) consideran mayoritariamente que tener disponibilidad para la movilidad geográfica es un ítem relevante a la hora de desarrollar la carrera investigadora.

Una abrumadora mayoría de hombres (89,7%) y de mujeres (93%) considera que contar con el apoyo familiar es relevante para desarrollar la carrera investigadora. De modo similar, pero en menor grado, tanto hombres (82,9%) como mujeres (85%) estiman que disponer del apoyo de la pareja es, así mismo, importante para el desarrollo de la carrera investigadora.

Algo más de la mitad de los hombres (56,5%) y de las mujeres (65%) consideran que involucrarse en la vida social del grupo de investigación es un factor importante a la hora de desarrollar la carrera investigadora. De igual modo, más de la mitad de los hombres (67,5%) y de las mujeres (63,5%) aprecia que celebrar éxitos con integrantes del grupo de investigación es, también, importante para progresar en la carrera investigadora.

Aunque en este apartado no se aprecian, a priori, grandes diferencias en la tendencia de las respuestas de hombres y de mujeres, sí se observaron diferencias estadísticamente significativas en dos ítems: El apoyo de la familia y la vida social con quienes integran el GI; mostrando ser ambos más importantes para las mujeres que para los hombres (tabla 14).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 6A	4.18	4.10	0.279	No
Ítem 6B	4.62	4.41	0.0106	Si
Ítem 6C	4.64	4.58	0.385	No
Ítem 6D	3.92	3.62	0.0178	Si
Ítem 6E	3.85	3.83	0.931	No

Tabla 14. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-E del bloque 6 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

2.3.2 Conclusiones acerca de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

Tanto para los hombres como para las mujeres, los factores que poseen un claro impacto positivo sobre la carrera investigadora son: Recibir apoyo de compañeros y compañeras y de superiores; ser guiado o guiada regular y formalmente, y tener modelos visibles a seguir. No obstante, los hombres valoran en mayor medida que las mujeres el hecho de disponer de facilidades para tener movilidad geográfica.

Según lo manifestado por las personas encuestadas, de entre todos los factores considerados en el presente estudio aquellos con mayor implicación negativa sobre la carrera investigadora son los siguientes: En primer lugar, tener responsabilidades familiares; seguido de tener hijos o hijas y tareas domésticas a cargo. Además, y aunque en menor porcentaje, las mujeres también consideran como factores negativos tanto disfrutar la baja por maternidad como el hecho de ser mujer.

No se consideran factores de relevancia sobre la carrera investigadora las creencias religiosas o políticas o la circunstancia de presentar incapacidades.

Tanto para hombres como para mujeres, los factores más relevantes para progresar en la carrera investigadora radican en disponer del apoyo de la familia y de la pareja sentimental. Adicionalmente, aparece como importante para ambos grupos el tener disponibilidad de movimiento geográfico.

El apoyo familiar tiene mayor peso en la percepción de las mujeres y, en el mismo sentido, las mujeres consideran más importante mantener un contacto cercano con el grupo de investigación al que se pertenece.

Desde el equipo de trabajo del proyecto GEBAS (Anexo V) queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que, de forma directa o indirecta, han contribuido a la realización de este estudio. El tiempo es una de las herramientas más valiosas que posee el ser humano, aunque, desgraciadamente, suele ser una de las menos recompensadas. Por ello, si con este proyecto se ayuda a solventar en mayor o menor medida las desigualdades evidenciadas en la Universidad de Murcia, tal será la mayor de las recompensas que podamos ofrecer a todas las personas que han sido tan amables de colaborar, invirtiendo en ello parte de su valioso tiempo. A TODOS Y A TODAS, MUCHAS GRACIAS.

5 ANEXO I

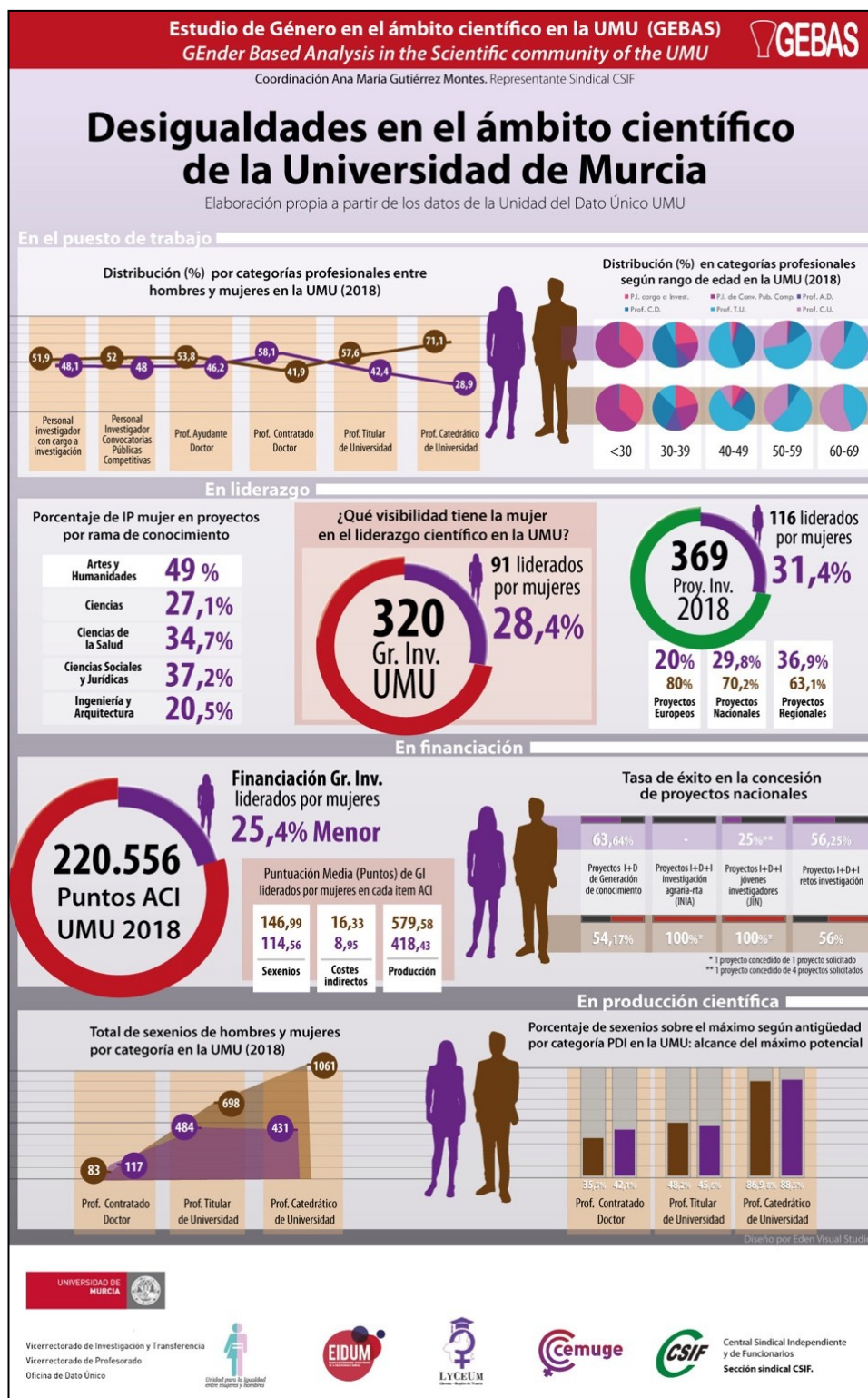


Figura 1 anexo. Infografía ilustrativa de los resultados más relevantes obtenidos en la fase 1 del estudio GEBAS y puesta a disposición de la comunidad universitaria el 20 de diciembre de 2019.

5 ANEXO II

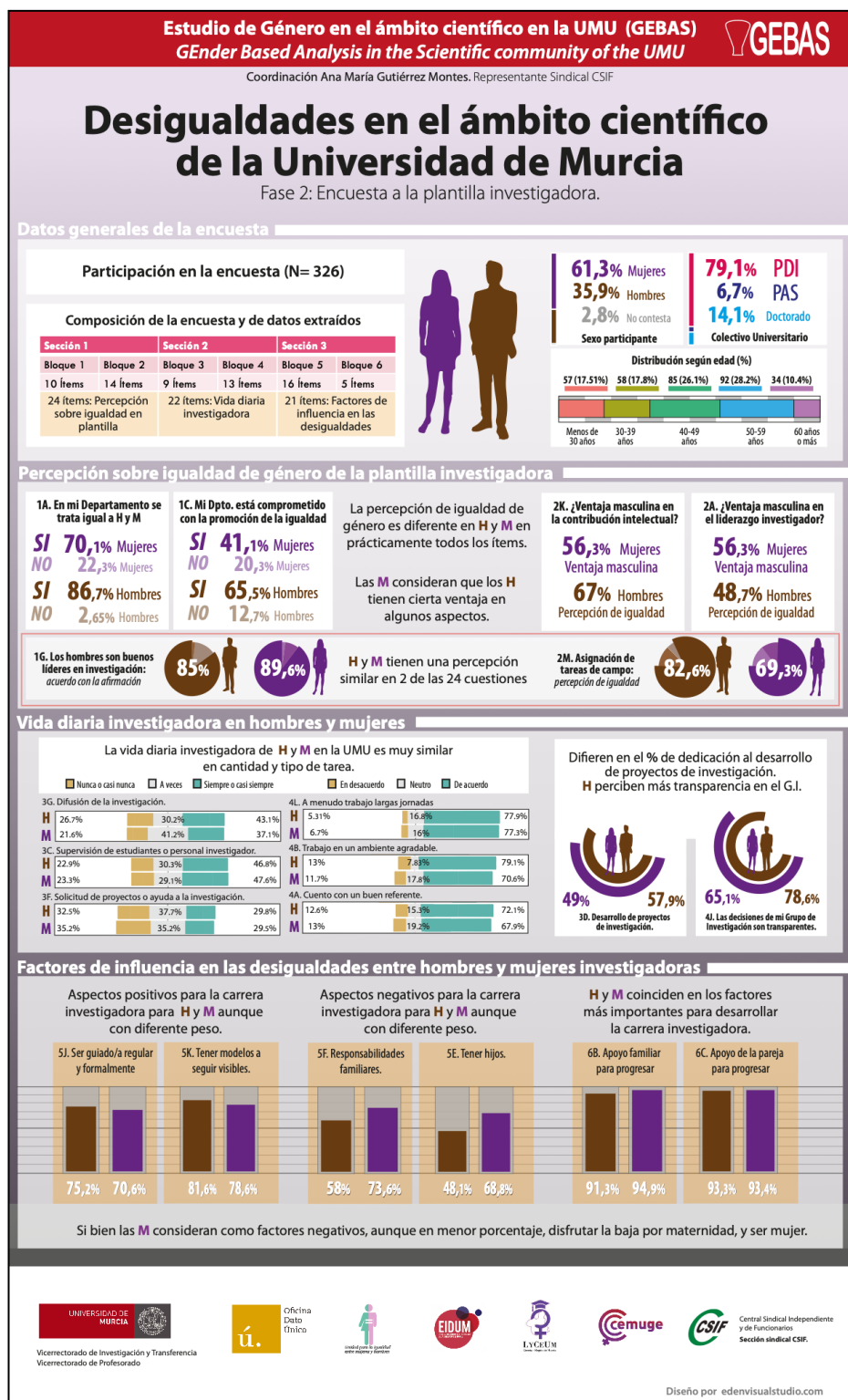


Figura 2 anexo. Infografía ilustrativa de los resultados más relevantes obtenidos en la fase 2 del estudio GEBAS y puesta a disposición de la comunidad universitaria el 21 de julio de 2020.

5 ANEXO III

La composición de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia, con base en la que se ha efectuado el análisis de las desigualdades de género realizado en este estudio, se muestra en la siguiente tabla (tabla 1 anexo):

Categoría profesional:	Hombre	Mujer	Total
Personal investigador con cargo a investigación	80	74	154
Personal investigador de Convocatorias Públicas Competitivas	93	86	179
Profesorado Ayudante Doctor	21	18	39
Profesorado Contratado Doctor	113	157	270
Profesorado Titular de Universidad	396	291	687
Profesorado Catedrático de Universidad	253	103	356
Total	956	729	1685

Tabla 1 anexo. Número de hombres y de mujeres en cada una de las categorías profesionales de PDI de la UMU que cuentan con obligaciones investigadoras.

Del total de la plantilla investigadora de la UMU, los hombres constituyen el 57% y las mujeres el 43%. En porcentajes, la distribución de ambos grupos entre las distintas categorías profesionales se muestra en la siguiente figura (figura 3 anexo):

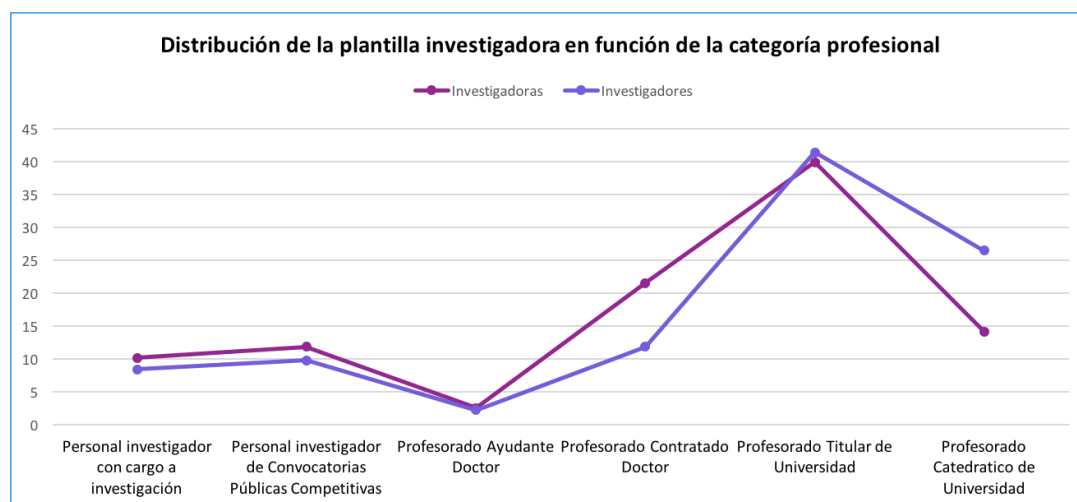


Figura 3 anexo. Distribución de la plantilla investigadora femenina y masculina de la UMU en función de la categoría profesional.

La plantilla completa de PDI de la Universidad de Murcia, en términos del análisis de desigualdades en la composición de grupos de investigación, se muestra en la siguiente tabla (tabla 2 anexo):

Categoría Profesional:	Hombre	Mujer	Total
Profesorado Sustituto	12	16	28
Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud	185	121	306
Profesorado Asociado	468	391	859
Profesorado Ayudante Doctor	21	18	39
Profesorado Contratado Doctor	113	157	270
Profesorado Titular de Universidad	396	291	687
Profesorado Catedrático de Universidad	253	103	356
Personal investigador con cargo a investigación	80	74	154
Personal investigador de Convocatorias Públicas Competitivas	93	86	179
Profesorado Catedrático de Escuelas Universitarias	3	3	6
Profesorado Titular de Escuelas Universitarias	30	26	56
Profesorado Emérito	20	3	23
Otro Personal Docente	1	0	1
Profesorado Colaborador	8	3	11
Total	1683	1292	2975

Tabla 2 anexo. Número de hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales de PDI de la UMU contabilizados en la base de datos de ACI.

6 ANEXO IV

Las características de las personas que participaron en la encuesta del estudio de desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU se muestran en la siguiente tabla (tabla 3 anexo):

Total: 326

Sexo		Colectivo	
Mujer	200 (61,3%)	PDI	258 (79,1%)
Hombre	117 (35,9%)	PAS	22 (6,7%)
No definido	9 (2,8%)	Alumnado doctorado	46 (12,4%)
Experiencia investigadora		Categoría profesional PDI	
hasta 7 años	86 (26,4%)	Personal a cargo de proyectos de investigación, art. 83 o grupos de investigación.	7 (2,1%)
entre 7 y 12 años	31 (9,5%)	Personal investigador pre-doctoral por convocatoria pública competitiva.	44 (13,5%)
más de 12 años	167 (51,2%)	Personal investigador post-doctoral por convocatoria pública competitiva.	6 (1,8%)
sin experiencia	42 (12,9%)	Profesorado Asociado	34 (10,4%)
		Profesorado Ayudante Doctor	4 (1,2%)
Liderazgo de GI		Profesorado Contratado Doctor	36 (11%)
Si	55 (16,9%)	Profesorado Colaborador	1 (0,3%)
No	271 (83,1%)	Profesorado Titular de Universidad	73 (22,4%)
		Profesorado Catedrático de Universidad	51 (16,5%)
Liderazgo en proyectos o contratos		Otra	46 (14,1)
Si proyecto	45 (13,8%)	Sin rellenar	24 (7,4)
Si contrato	27 (8,3%)		
Si ambos	23 (7,1)	Personal investigador a cargo	
No	231 (70,9%)	Si	86 (27,3%)
		No	237 (72,7%)

Tabla 3 anexo. Características de los investigadores e investigadoras participantes en la encuesta GEBAS 2018.

Los resultados generales con perspectiva de género de los distintos bloques analizados en la encuesta se muestran en las figuras 4-12 anexo.

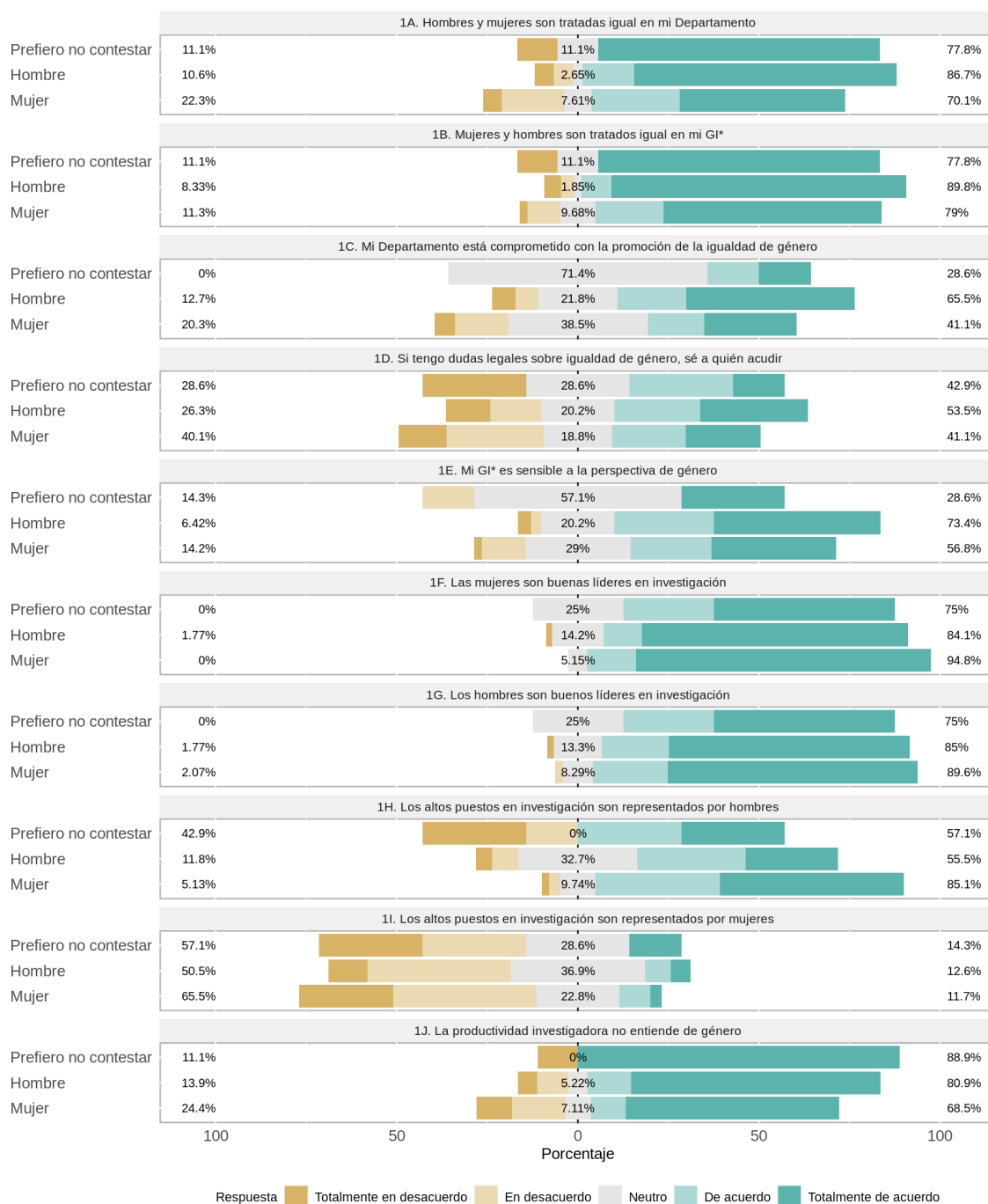


Figura 4 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 1 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

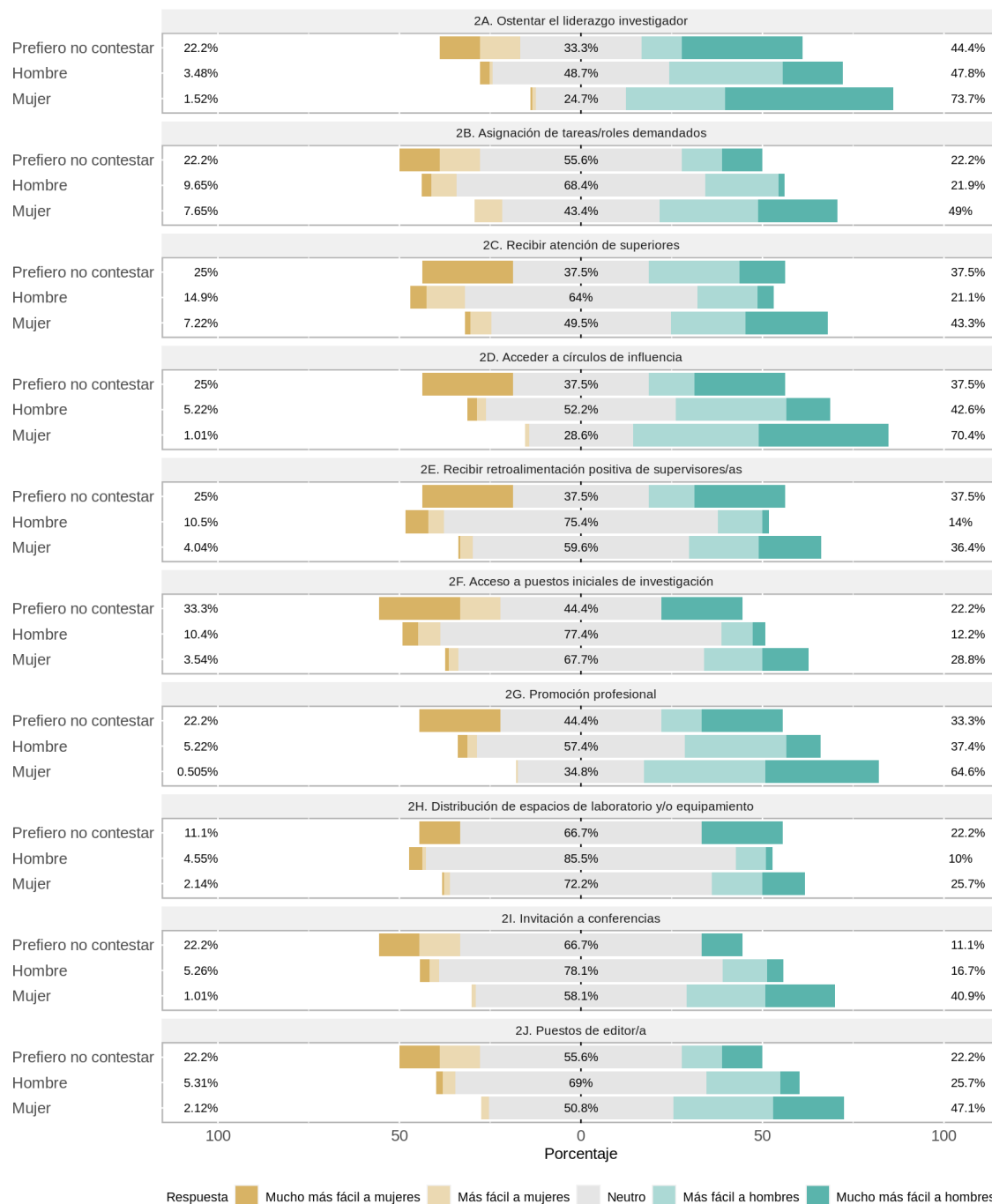


Figura 5 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 2 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

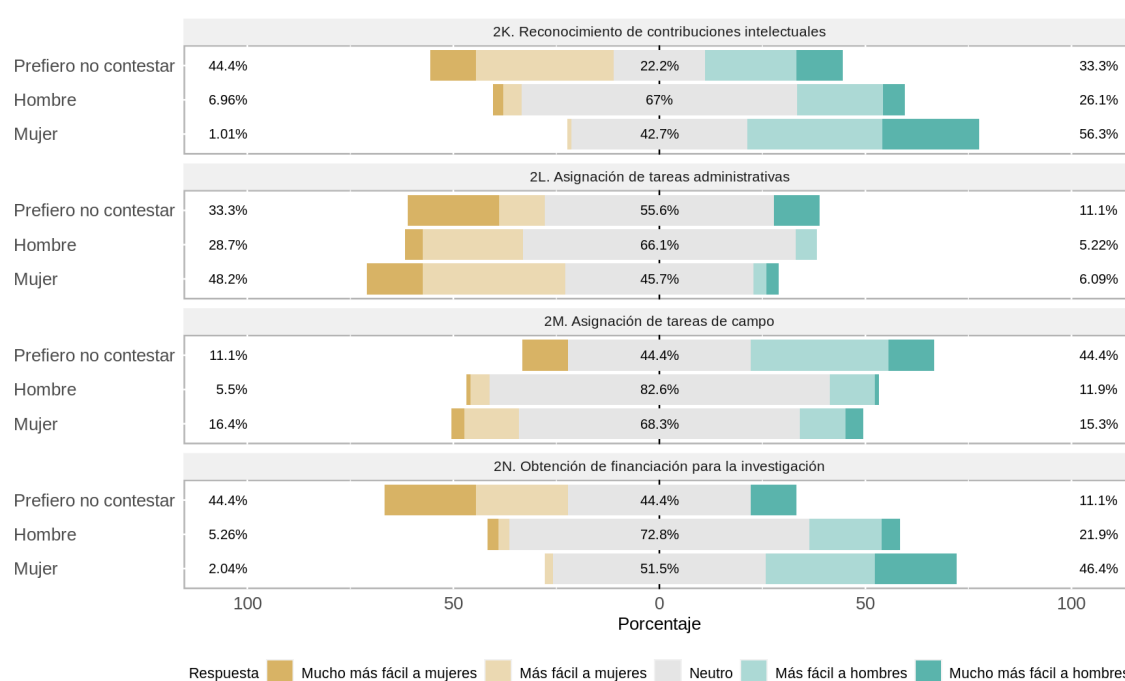


Figura 6 anexo. Resultados sobre los ítems K-N del bloque 2 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

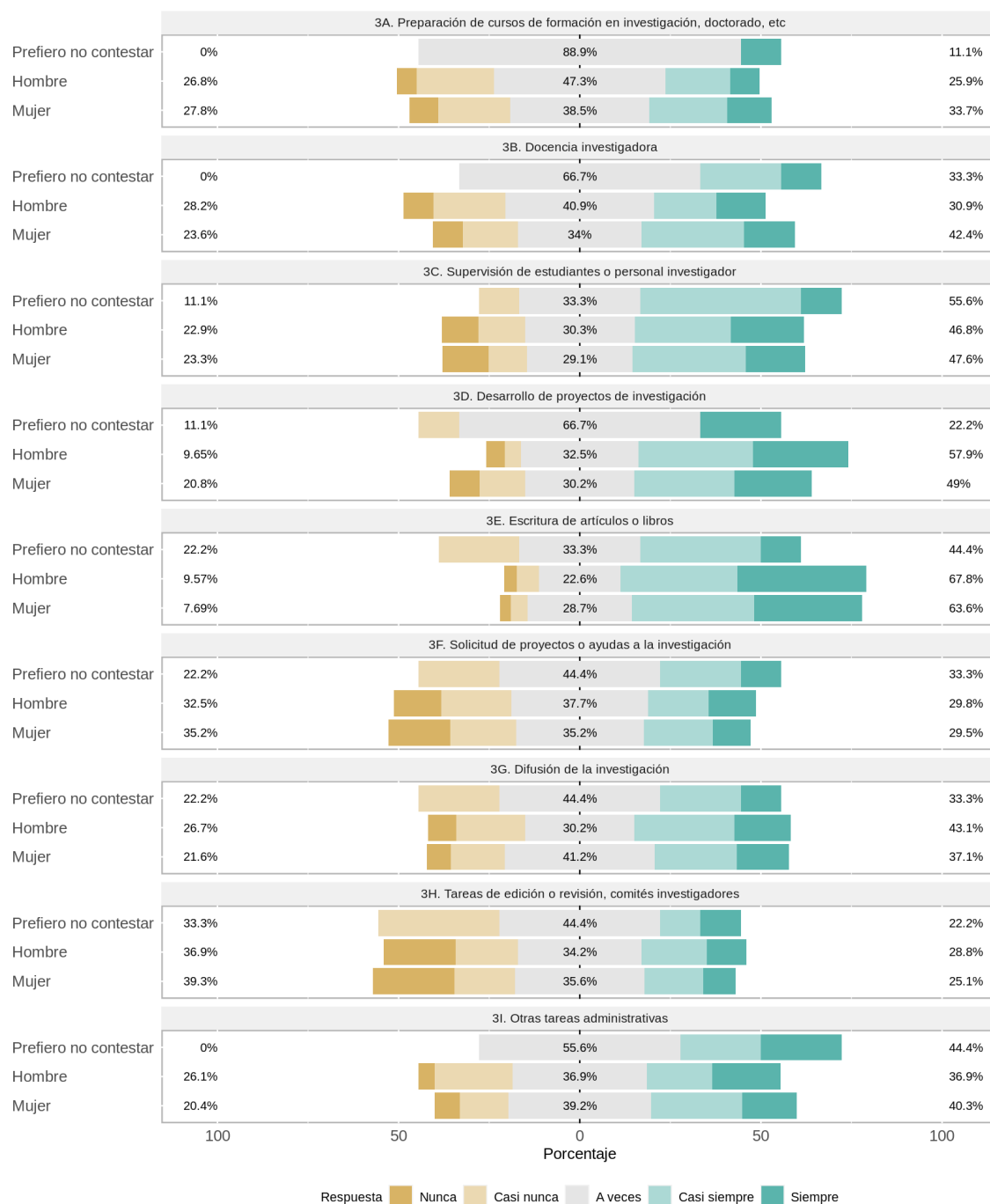


Figura 7 anexo. Resultados sobre los ítems A-I del bloque 3 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

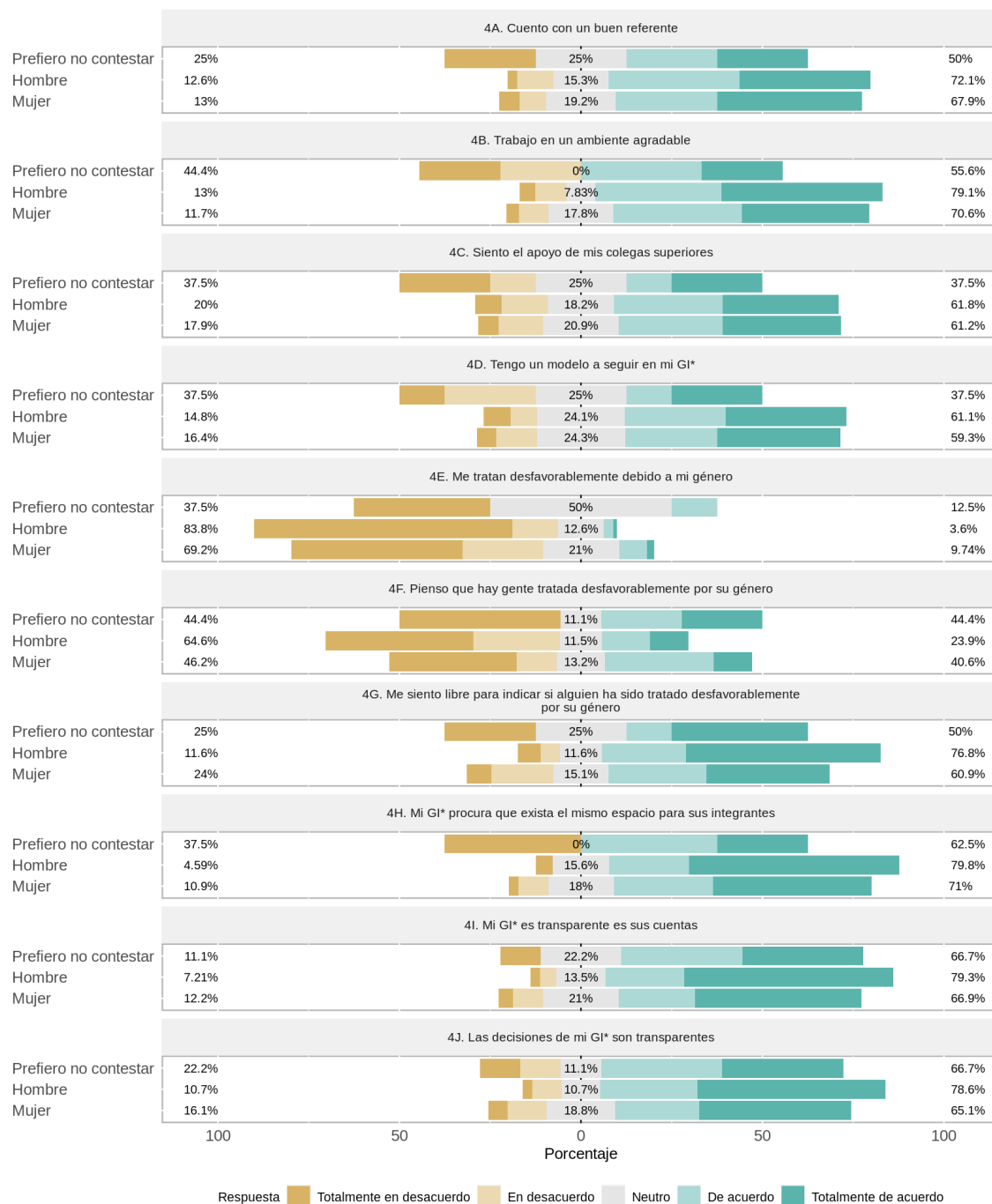


Figura 8 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 4 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

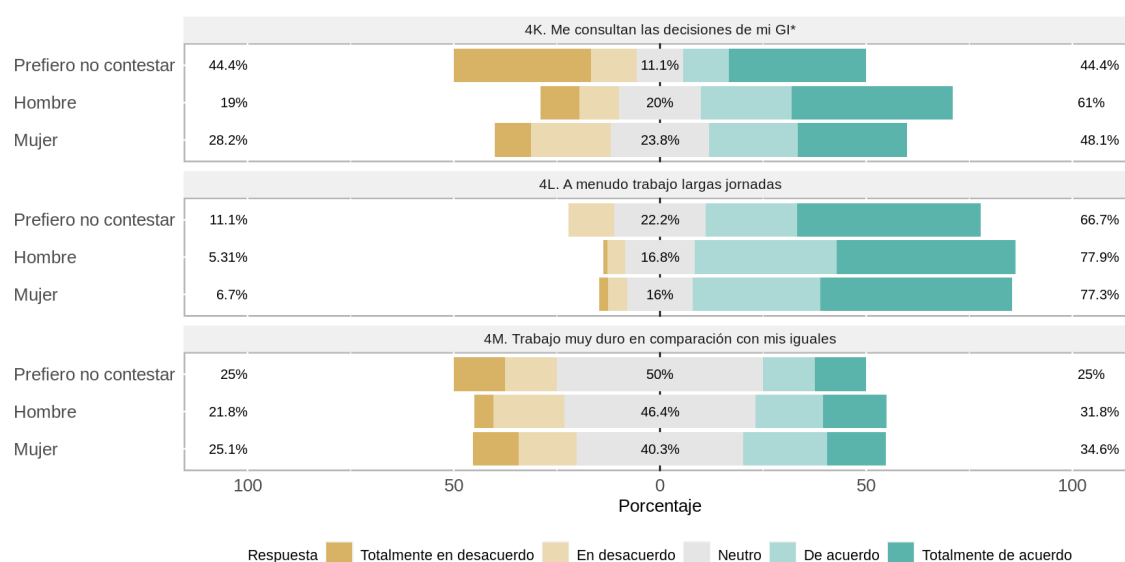


Figura 9 anexo. Resultados sobre los ítems K-M del bloque 4 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García)

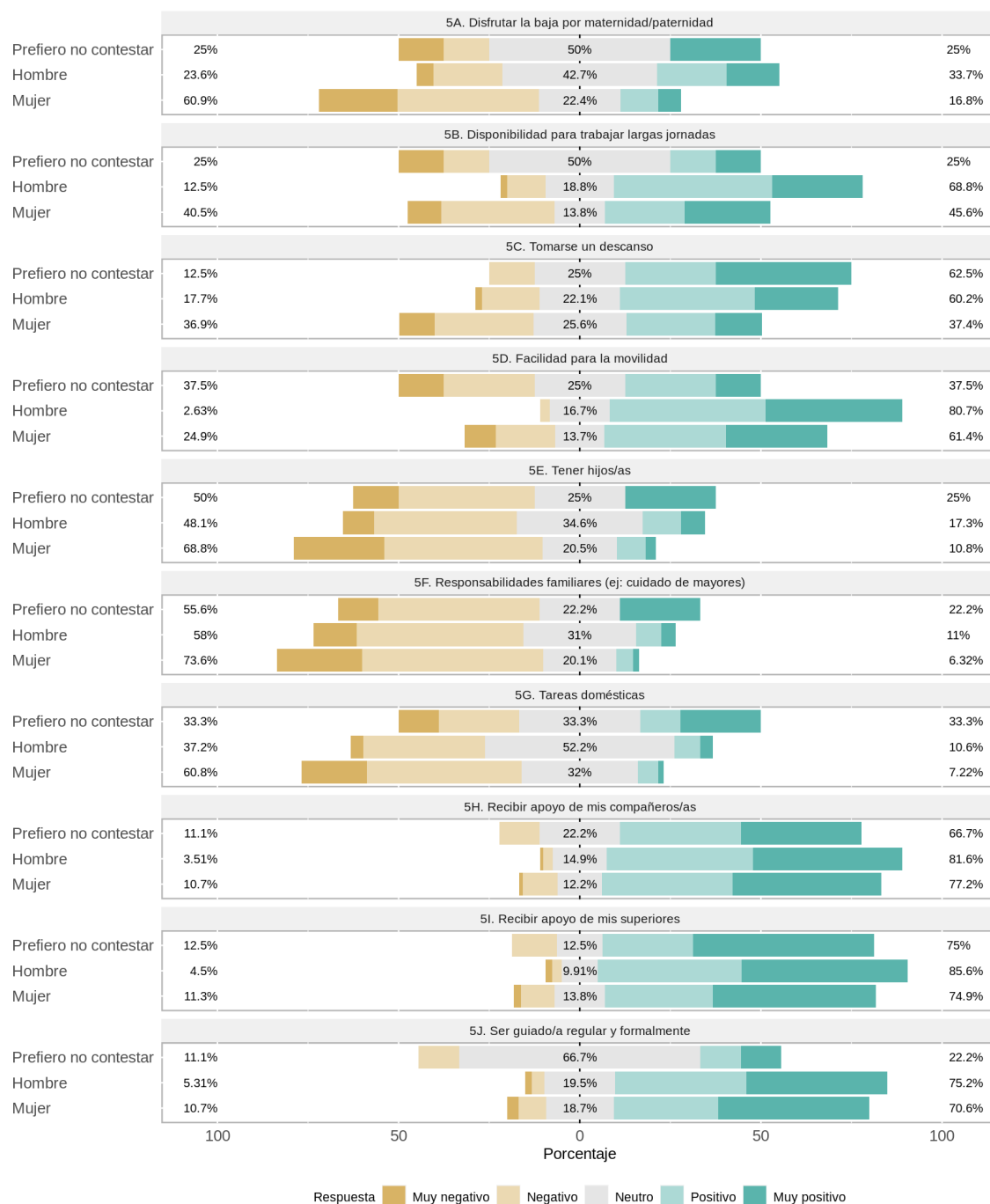


Figura 10 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 5 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

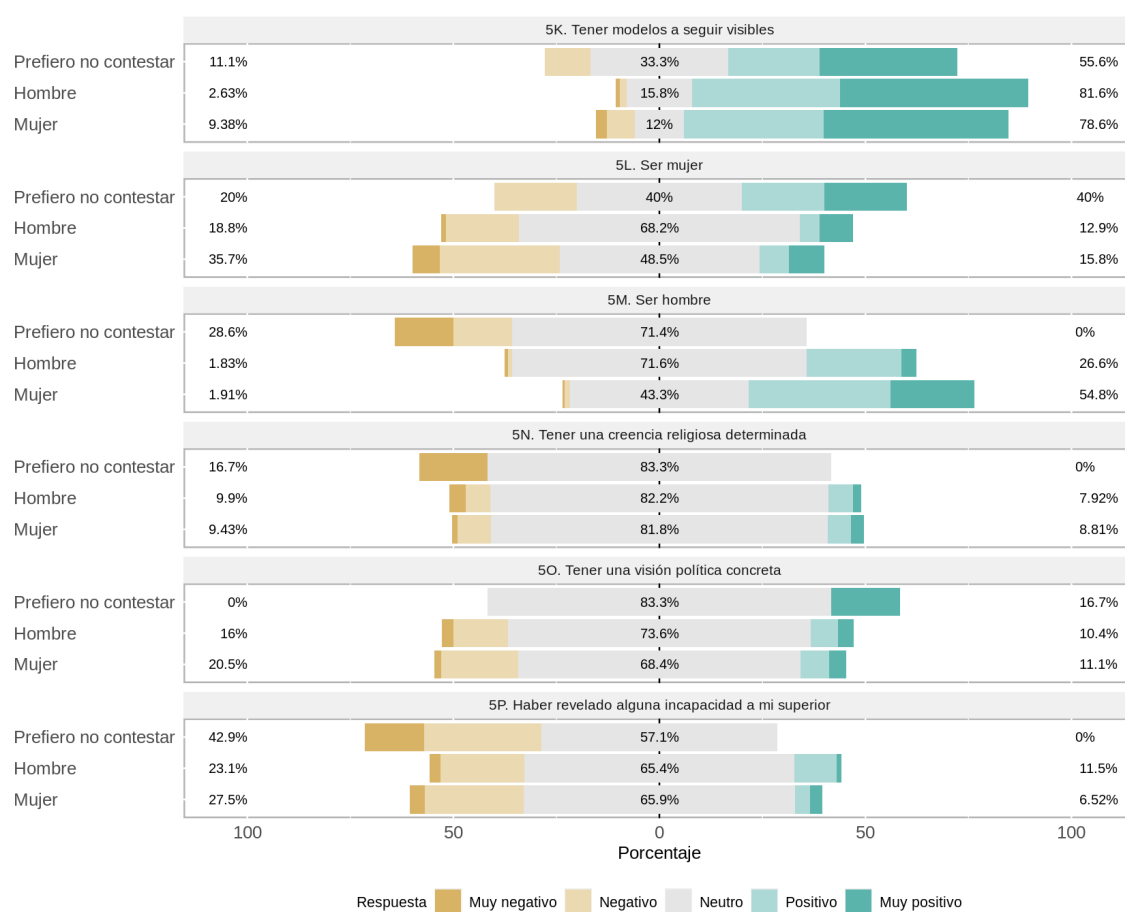


Figura 11 anexo. Resultados sobre los ítems K-P del bloque 5 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

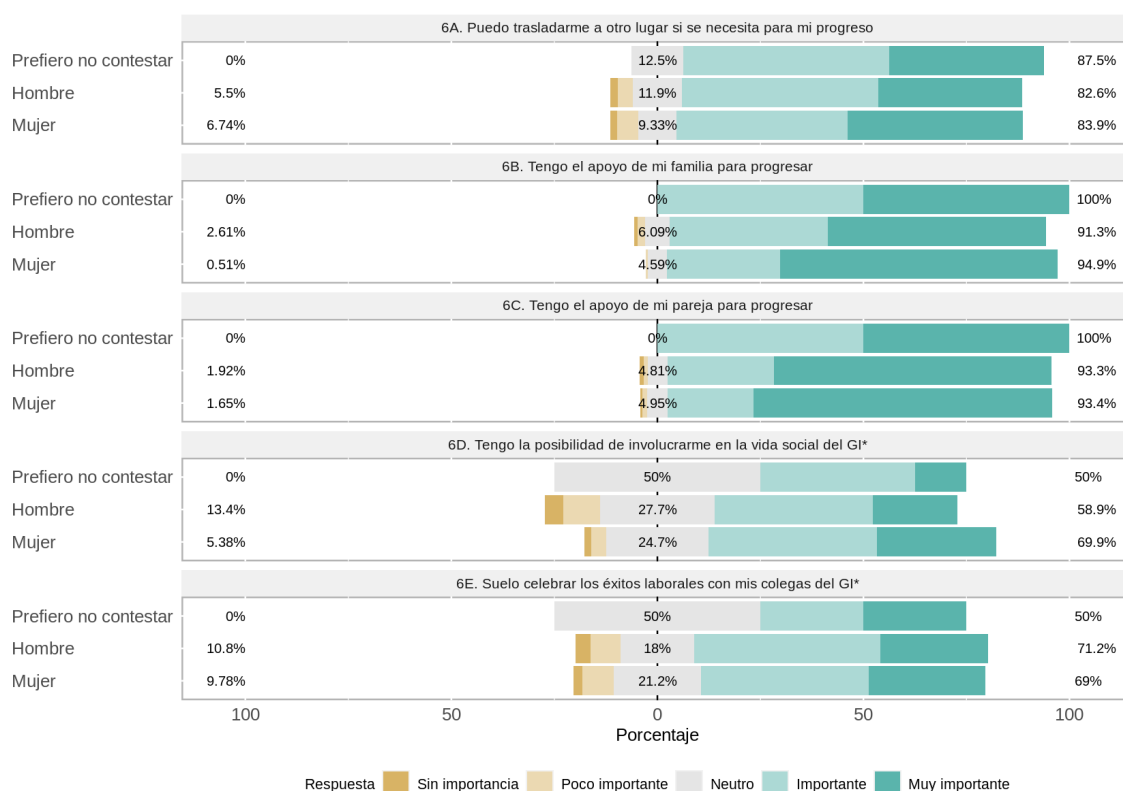


Figura 12 anexo. Resultados sobre los ítems A-E del bloque 6 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

Listado de las personas que componen el equipo de trabajo GEBAS:

- Por la Universidad de Murcia:
 - Vicerrectorado de investigación y transferencia:
 - Francisco Esquembre Martínez.
 - Antonia Baeza Caracena.
 - Vicerrectorado de investigación e internacionalización:
 - María Senena Corbalán García.
 - Vicerrectorado de profesorado:
 - José Antonio López Pina.
 - Juan José López García.
 - Escuela internacional de doctorado (EIDUM):
 - Francisco Guillermo Díaz Baños.
 - María Dolores Hidalgo Montesinos.
 - Oficina de dato único (ODU):
 - Verónica Salido Martínez.
 - Unidad para la igualdad entre mujeres y hombres:
 - Carmen Sánchez Trigueros.
 - Concha Pando Navarro.
 - Candelaria Montoya Hernández.
 - Centro de estudios de la mujer y de género (CEMUGE):
 - Gloria Alarcón García.
- Por la Asociación Lyceum Ciencia de la Región de Murcia:
 - María Trinidad Herrero Ezquerro.
 - María Ángeles Pedreño García.
- Por la sección sindical CSIF:
 - Ana María Gutiérrez Montes.
 - Gerardo Diego Robles Reinaldos.
 - María Nila Vázquez González.
 - Alfonso Burgos Risco.

- Antonio Carrasco Hernández.
- Ester Beltrán Frutos.
- Gustavo Ballesteros Pelegrín.
- José Molina Ruiz.
- Encarnación Gil Meseguer.
- Ángel Aznar Carrión.

10.3. Encuesta sobre la percepción de la igualdad de género en el ámbito del personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

(4 encuestas cumplimentadas)

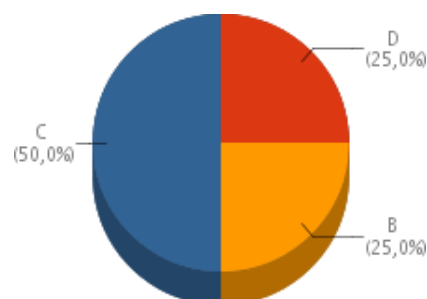
Filtros

* Sexo

Prefiero no comunicarlo

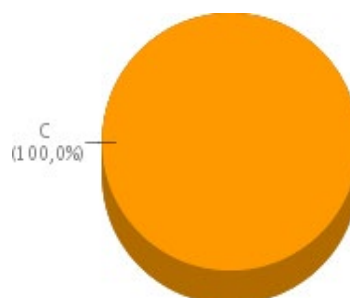
1.- Rango de edad

Respuesta	Total	%
A <30 años	0	0,0
B 30-39	1	25,0
C 40-49	2	50,0
D 50-59	1	25,0
E 60 años o más	0	0,0
F Sin rellenar	0	0,0



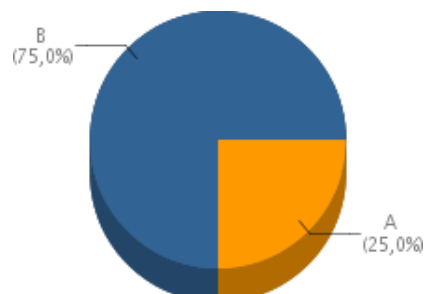
2.- Sexo

Respuesta	Total	%
A Hombre	0	0,0
B Mujer	0	0,0
C Prefiero no comunicarlo	4	100,0
D Sin rellenar	0	0,0



3.- Tipo de personal:

Respuesta	Total	%
A Funcionario de carrera.	1	25,0
B Funcionario interino.	3	75,0
C Personal laboral fijo.	0	0,0
D Personal laboral temporal.	0	0,0
E Sin rellenar	0	0,0



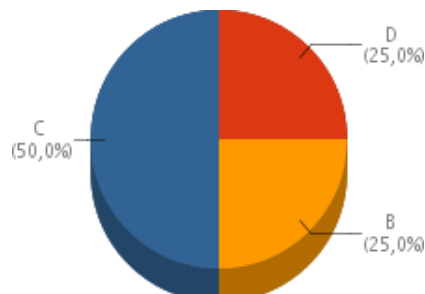
4.- Grupo al que perteneces.

Respuesta	Total	%
A A1	0	0,0
B A2	1	25,0
C C1	2	50,0



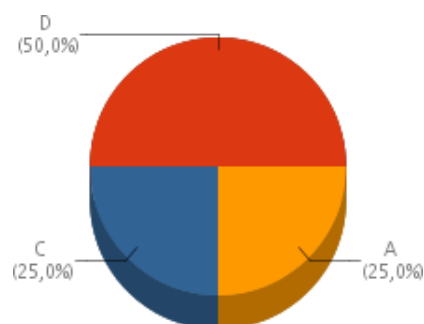
Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
D C2	1	25,0
E E	0	0,0
F Sin rellenar	0	0,0



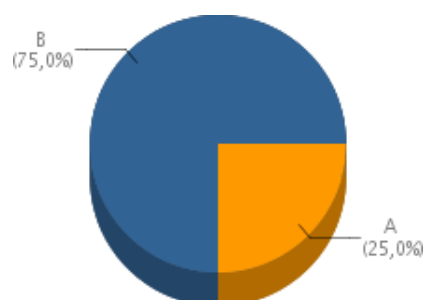
5.- Experiencia profesional.

Respuesta	Total	%
A Hasta 5 años.	1	25,0
B Entre 5 y 10 años.	0	0,0
C Entre 10 y 20 años.	1	25,0
D Más de 20 años.	2	50,0
E Sin rellenar	0	0,0



6.- ¿Tienes personal que trabaja a tu cargo?

Respuesta	Total	%
A Sí.	1	25,0
B No.	3	75,0
C Sin rellenar	0	0,0



7.- Según tu opinión, valora entre 0 (nada) y 4 (mucho) las siguientes afirmaciones:

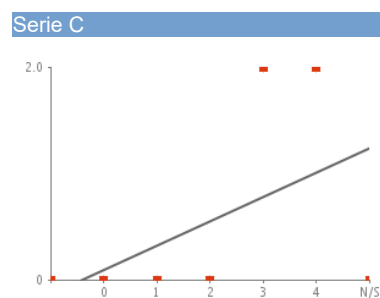
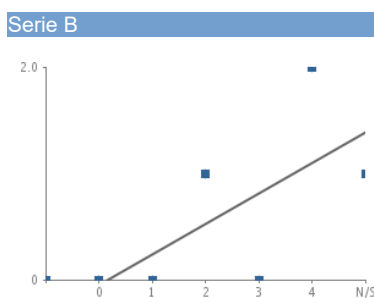
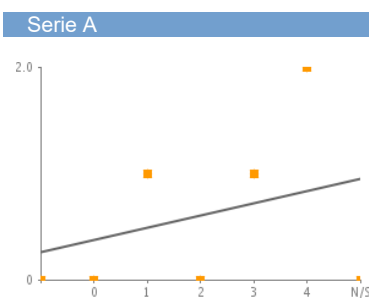
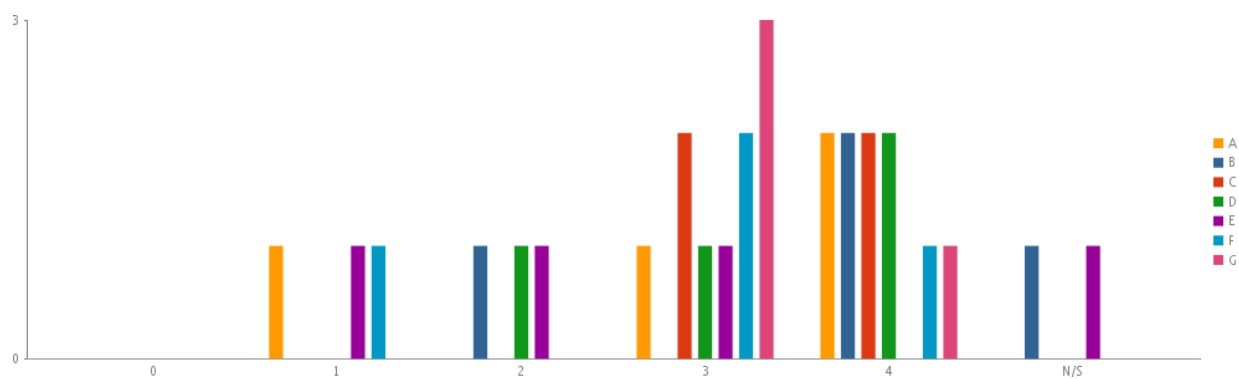
	0	1	2	3	4
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	0	1	0	1	2
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	0	0	1	0	2
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	0	0	0	2	2
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	0	0	1	1	2



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

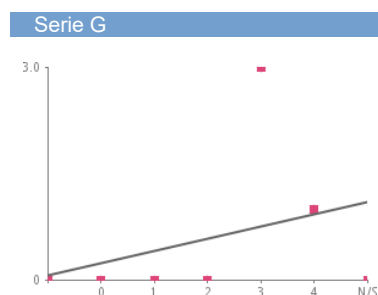
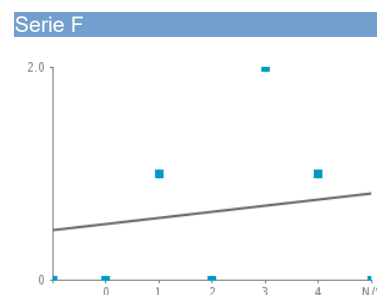
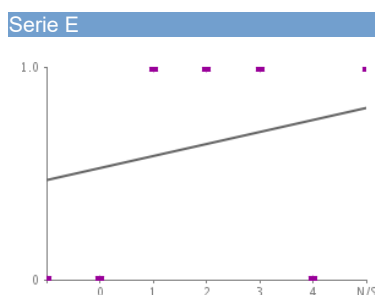
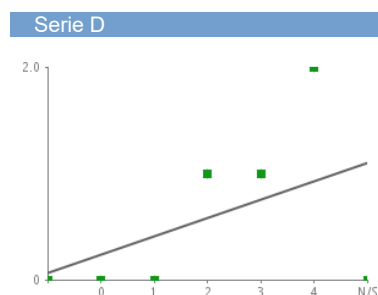
	0	1	2	3	4
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	0	1	1	1	0
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	0	1	0	2	1
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	0	0	0	3	1

	N/S
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	0
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	1
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	0
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	0
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	1
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	0
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	0





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



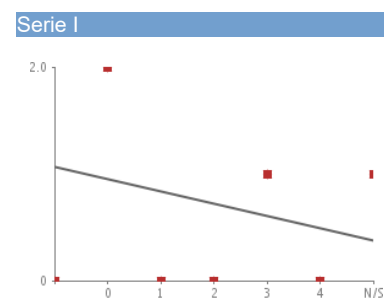
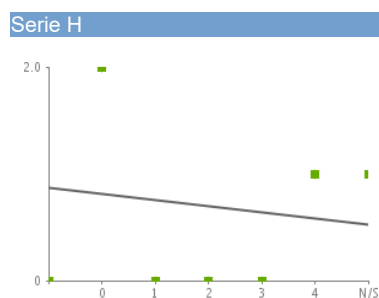
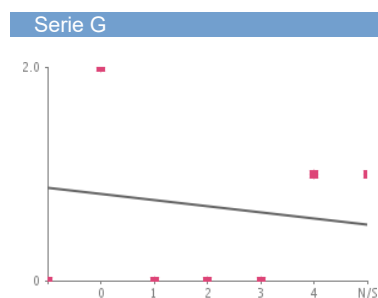
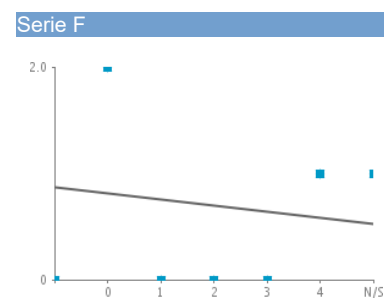
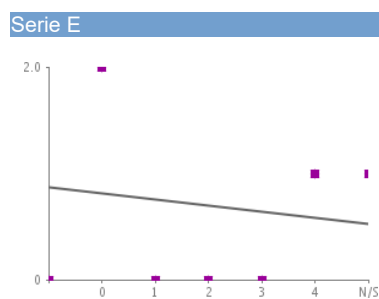
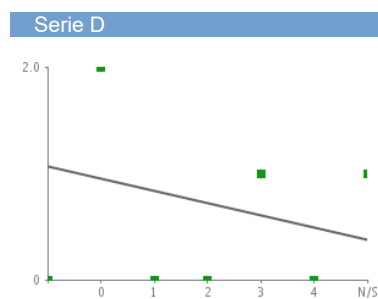
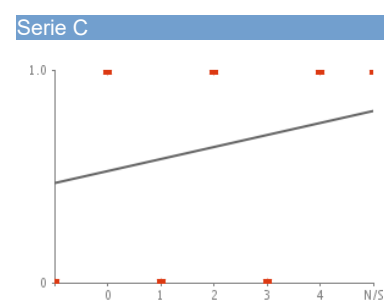
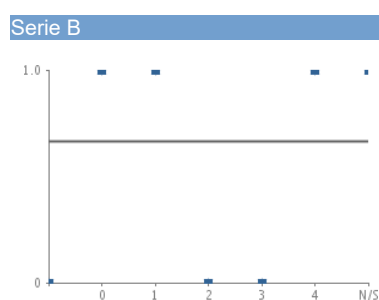
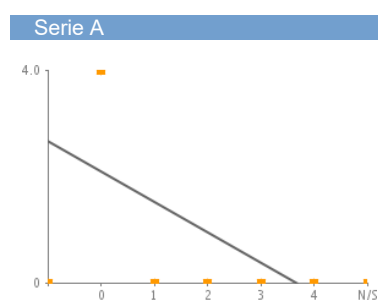
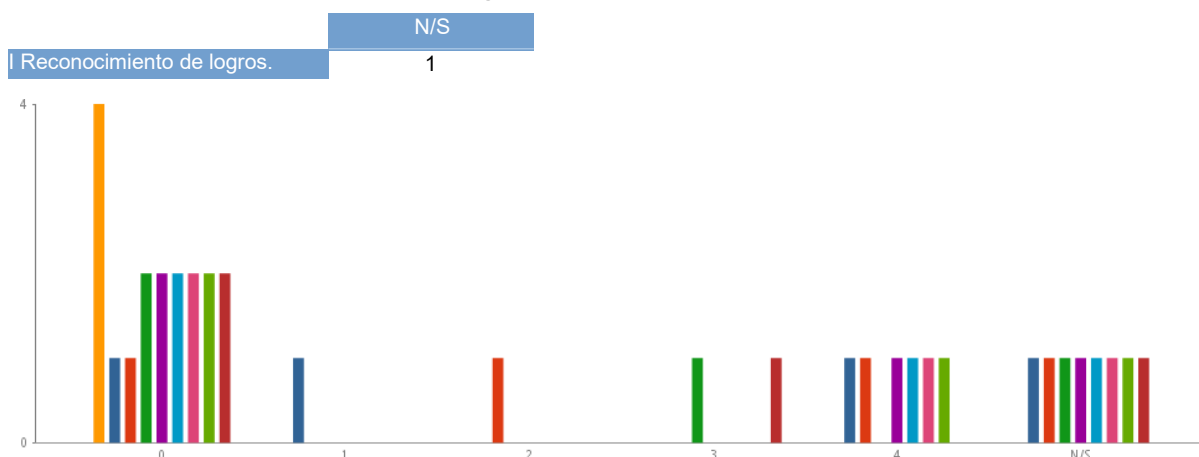
8.- Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho), si percibes una ventaja de los hombres respecto a las mujeres, en las tareas, recursos y roles que se describen a continuación:

	0	1	2	3	4
A Superación de procesos selectivos.	4	0	0	0	0
B Acceso a altos cargos.	1	1	0	0	1
C Acceso a puestos de confianza.	1	0	1	0	1
	2	0	0	1	0
E Recibir apoyo de superiores.	2	0	0	0	1
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	2	0	0	0	1
G Avance en la carrera horizontal.	2	0	0	0	1
H Avance en la carrera vertical.	2	0	0	0	1
I Reconocimiento de logros.	2	0	0	1	0

	N/S
A Superación de procesos selectivos.	0
B Acceso a altos cargos.	1
C Acceso a puestos de confianza.	1
D Asignación de tareas de mayor relevancia.	1
E Recibir apoyo de superiores.	1
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	1
G Avance en la carrera horizontal.	1
H Avance en la carrera vertical.	1



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



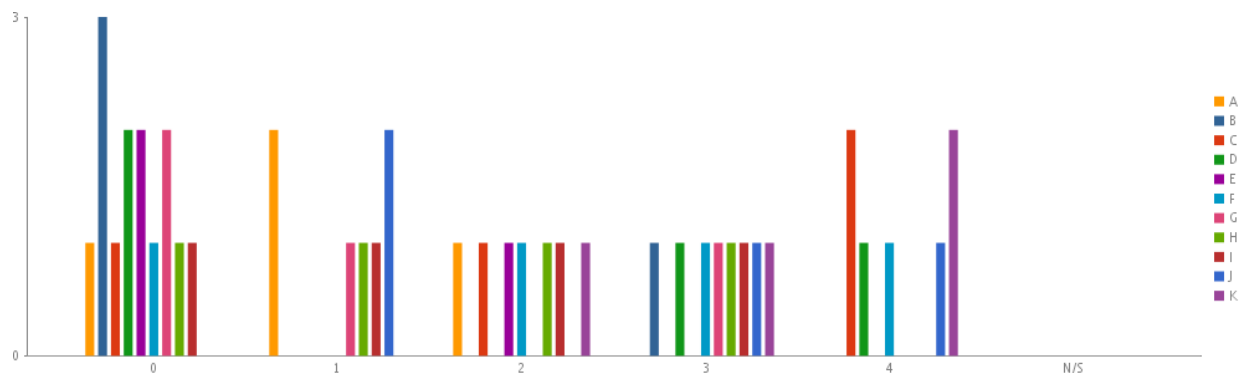


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

9.- ¿En qué tareas y responsabilidades empleas el tiempo durante tu jornada laboral? Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

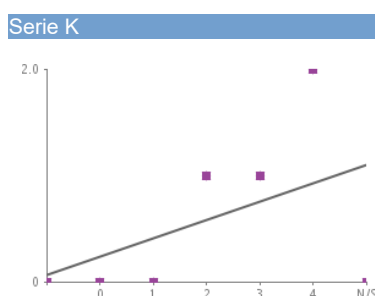
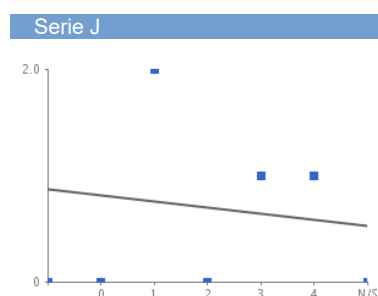
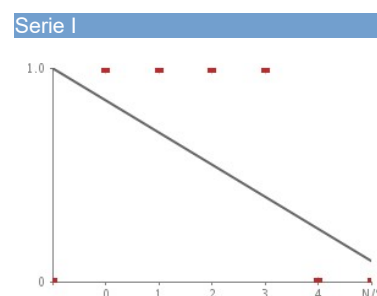
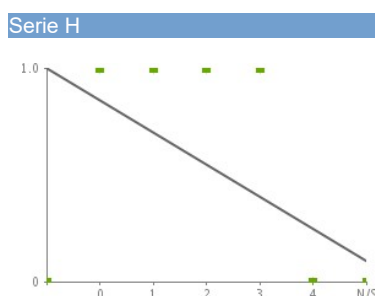
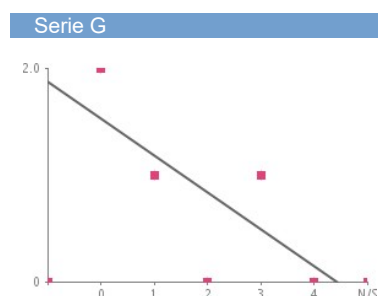
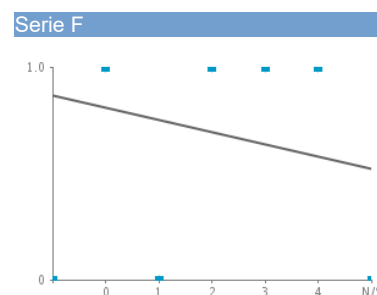
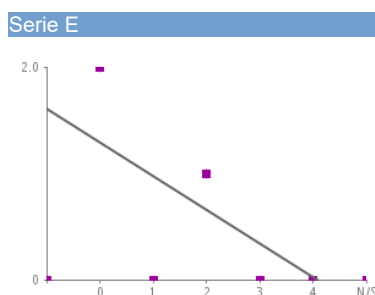
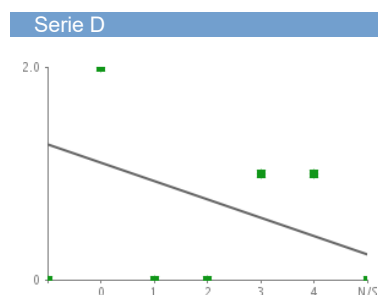
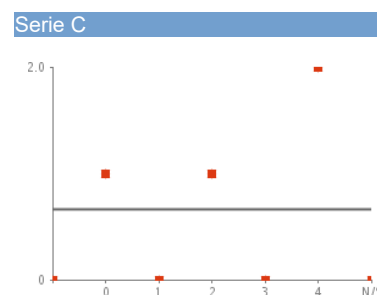
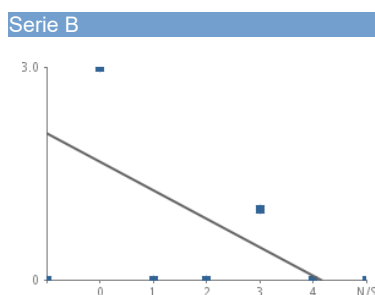
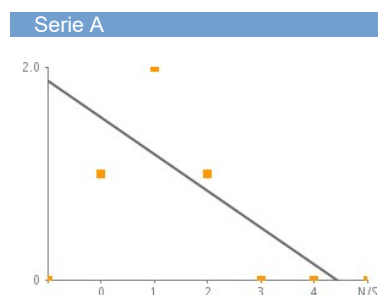
	0	1	2	3	4
A Funciones de coordinación.	1	2	1	0	0
B Supervisión de la actividad de otras personas.	3	0	0	1	0
C Gestión administrativa/técnica.	1	0	1	0	2
D Gestión económica.	2	0	0	1	1
E Atención al público.	2	0	1	0	0
F Planificación de trabajo.	1	0	1	1	1
G Elaboración de informes.	2	1	0	1	0
H Asistencia a reuniones de trabajo.	1	1	1	1	0
I Asistencia a cursos de formación.	1	1	1	1	0
J Búsqueda y procesamiento de información.	0	2	0	1	1
K Otras tareas administrativas y de servicios.	0	0	1	1	2

	N/S
A Funciones de coordinación.	0
B Supervisión de la actividad de otras personas.	0
C Gestión administrativa/técnica.	0
D Gestión económica.	0
E Atención al público.	0
F Planificación de trabajo.	0
G Elaboración de informes.	0
H Asistencia a reuniones de trabajo.	0
I Asistencia a cursos de formación.	0
J Búsqueda y procesamiento de información.	0
K Otras tareas administrativas y de servicios.	0





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



10.- Valora en qué grado se cumplen las siguientes afirmaciones, valorando entre 0 (nivel bajo) y 4 (nivel alto) tu opinión respecto al trabajo en tu Unidad:

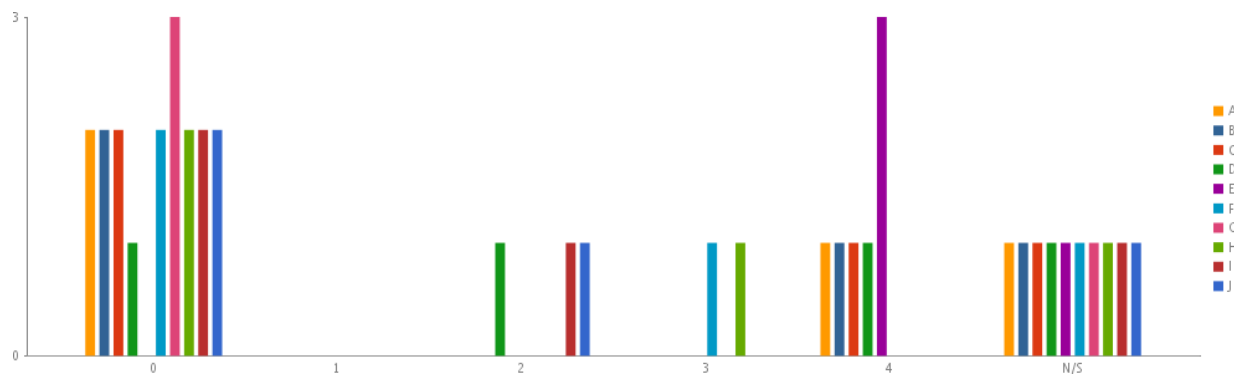
	0	1	2	3	4
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	2	0	0	0	1
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	2	0	0	0	1
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	2	0	0	0	1



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

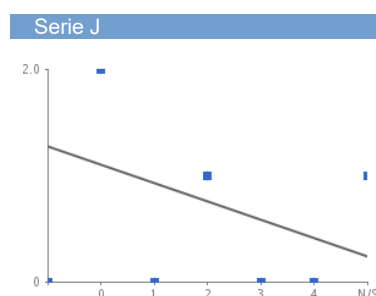
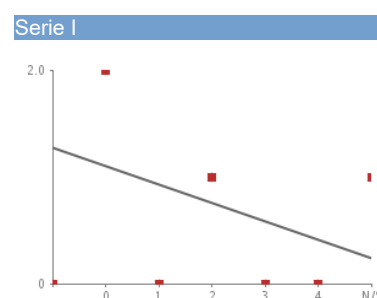
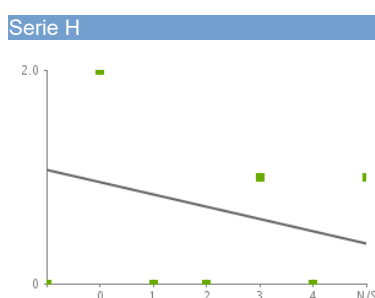
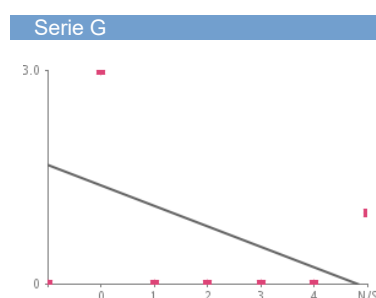
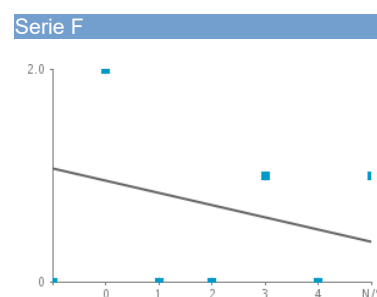
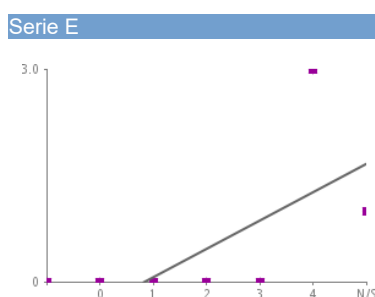
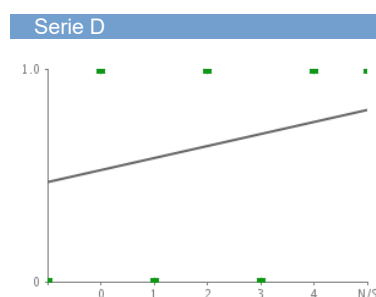
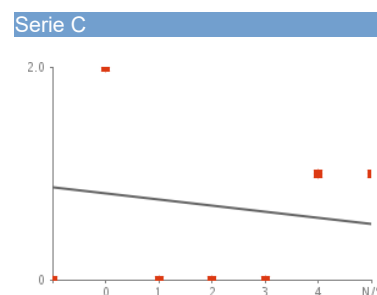
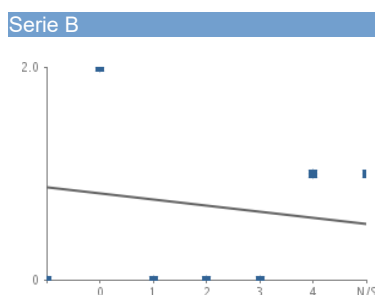
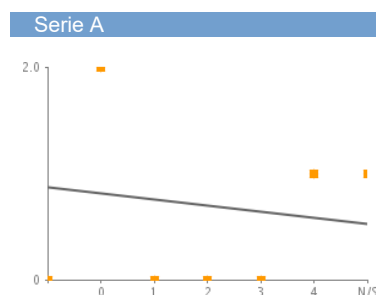
	0	1	2	3	4
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	1	0	1	0	1
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	0	0	0	0	3
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	2	0	0	1	0
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	3	0	0	0	0
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	2	0	0	1	0
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	2	0	1	0	0
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	2	0	1	0	0

	N/S
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	1
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	1
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	1
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	1
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	1
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	1
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	1
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	1
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	1
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	1





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



11.- Intenta graduar el impacto general de las siguientes circunstancias sobre la progresión profesional y promoción del PAS. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

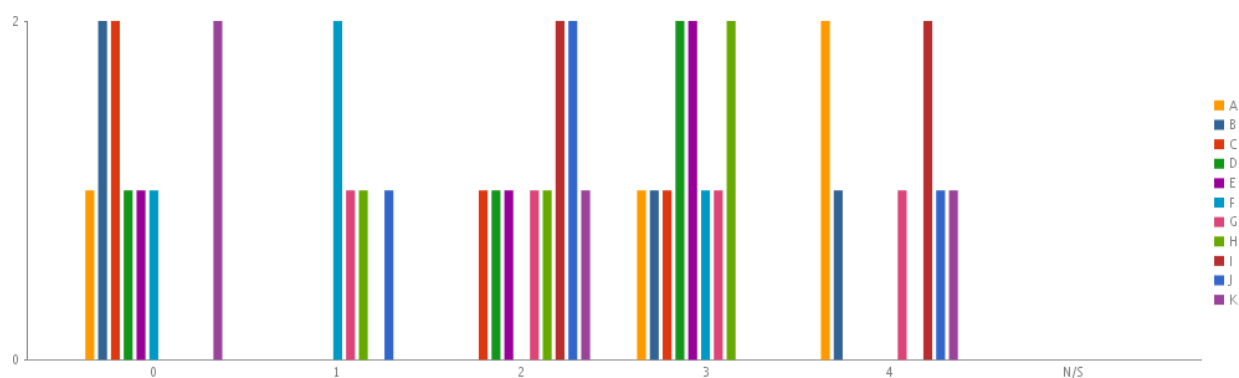
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	1	0	0	1	2
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	2	0	0	1	1
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	2	0	1	1	0



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

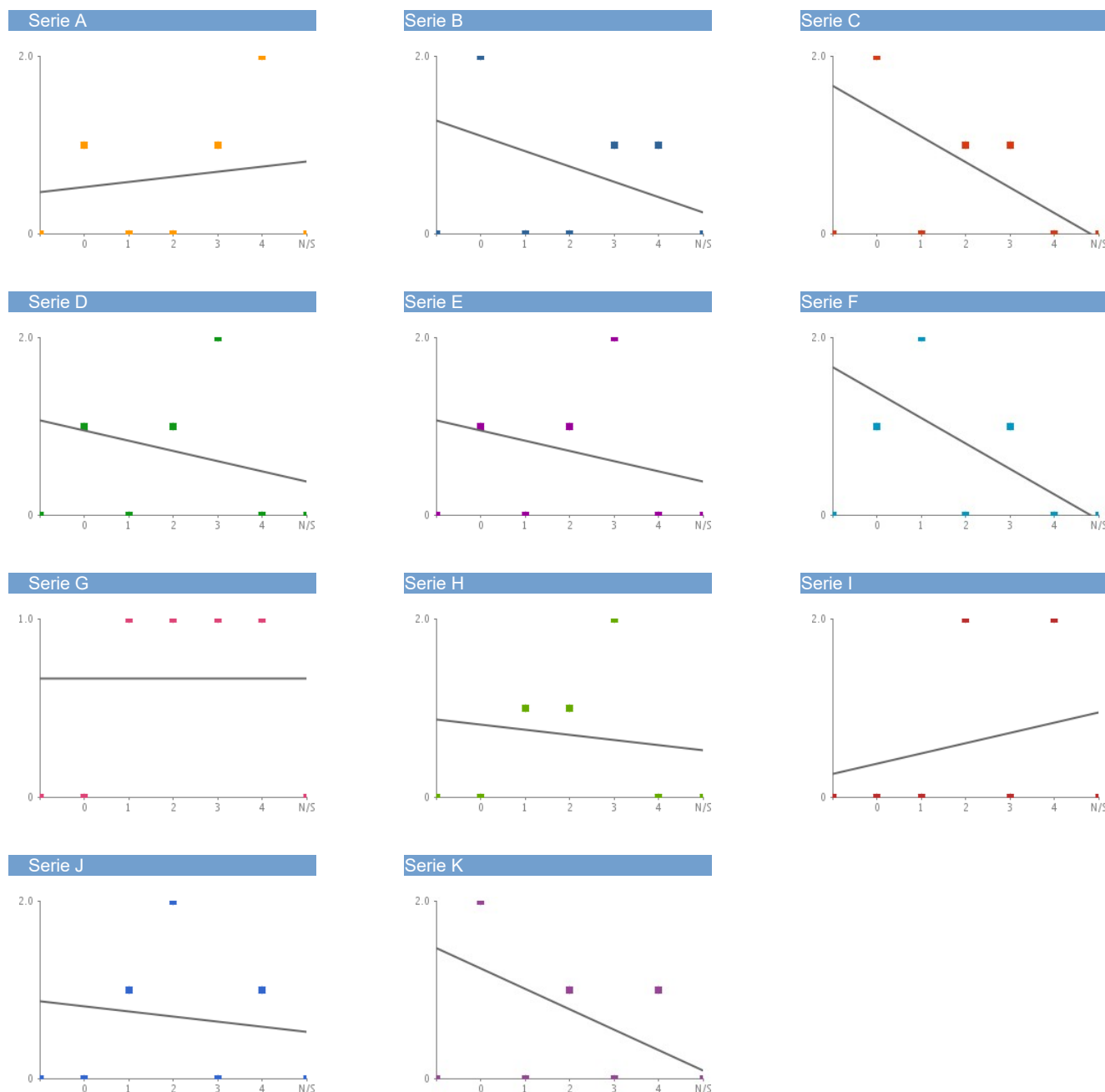
	0	1	2	3	4
D Tener hijos/as.	1	0	1	2	0
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	1	0	1	2	0
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	0	1	1	1	1
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	0	1	1	2	0
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	0	0	2	0	2
J Contar con el apoyo de tu superior.	0	1	2	0	1
K Ser hombre.	2	0	1	0	1

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	0
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	0
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	0
D Tener hijos/as.	0
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	0
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	0
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	0
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	0
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	0
J Contar con el apoyo de tu superior.	0
K Ser hombre.	0





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



12.- Intenta graduar el impacto de las distintas características en tu decisión particular de las circunstancias de la pregunta anterior, sobre tu progresión profesional y promoción. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

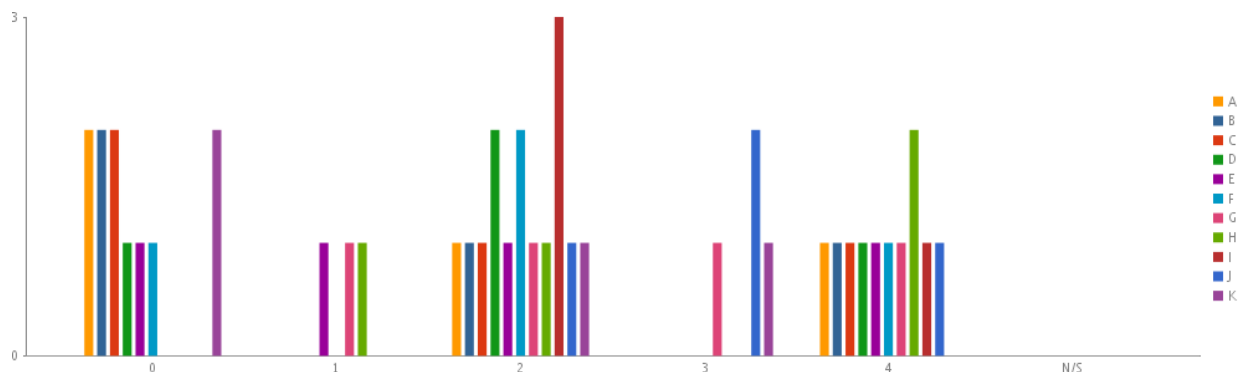
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	2	0	1	0	1
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	2	0	1	0	1



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

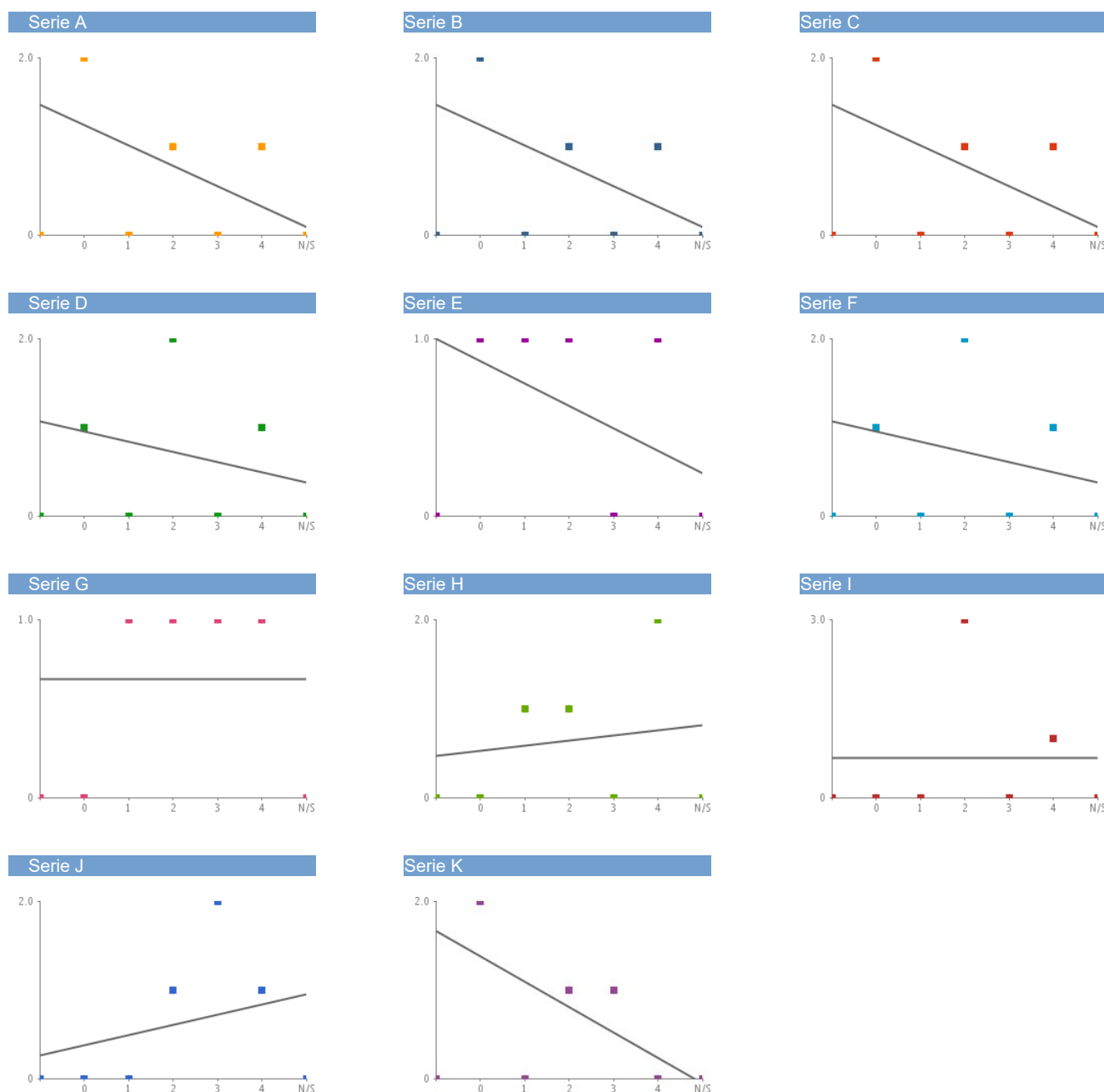
	0	1	2	3	4
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	2	0	1	0	1
D Tener hijos/as.	1	0	2	0	1
	1	1	1	0	1
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	1	0	2	0	1
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	0	1	1	1	1
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	0	1	1	0	2
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	0	0	3	0	1
J Contar con el apoyo de tu superior.	0	0	1	2	1
K Ser hombre.	2	0	1	1	0

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	0
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	0
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	0
D Tener hijos/as.	0
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	0
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	0
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	0
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	0
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	0
J Contar con el apoyo de tu superior.	0
K Ser hombre.	0





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



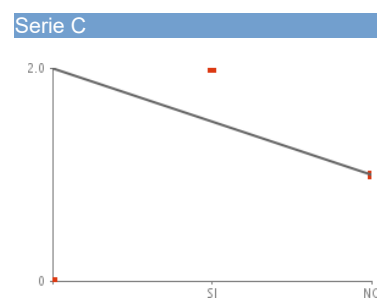
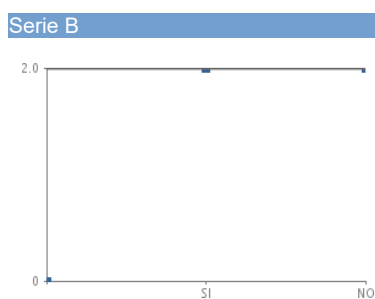
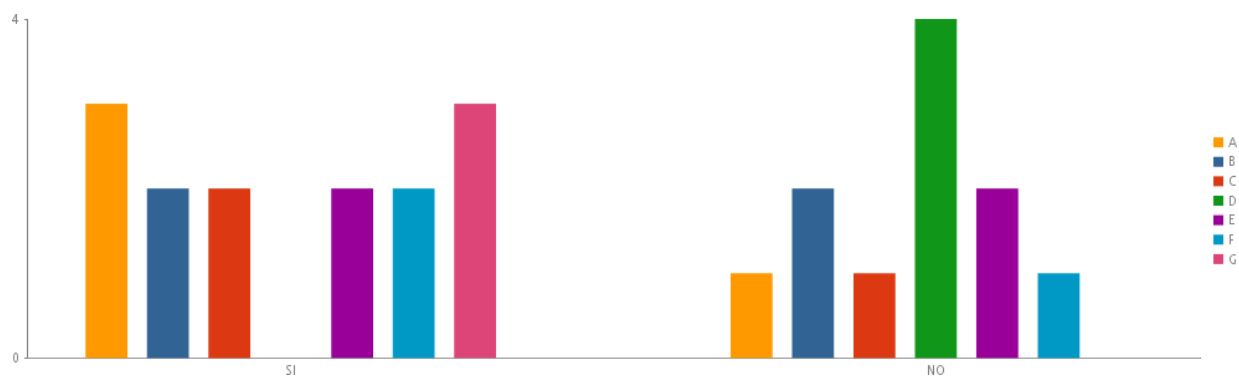
Responde SI o NO, a las siguientes cuestiones:

	SI	NO
A 1º ¿Conoces la Unidad para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	3	1
B 2º ¿Conoces el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	2	2



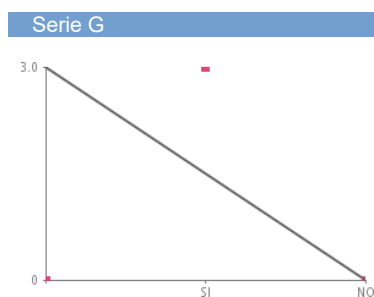
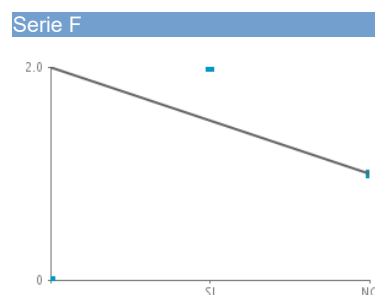
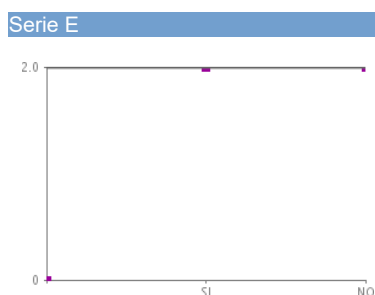
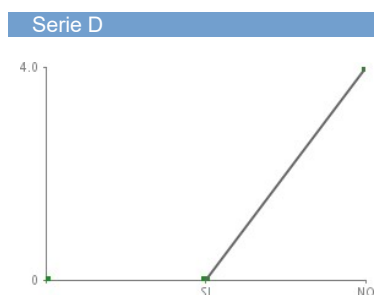
Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

	SI	NO
C 3º ¿Conoces la Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU?	2	1
D 4º ¿Conoces el Protocolo para la prevención, detección y actuación, frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género?	0	4
E 5º ¿Conoces las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	2	2
F 6º ¿Consideras que las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral son suficientes?	2	1
G 7º ¿Consideras que estas medidas de Conciliación favorecen la Corresponsabilidad entre hombres y mujeres?	3	0



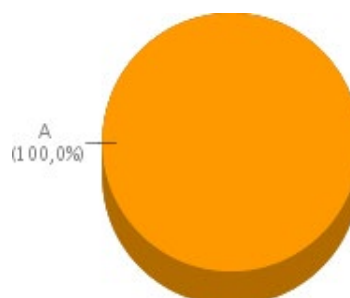


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



¿Quieres sugerir otras medidas para favorecer la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la Universidad de Murcia? Puedes hacerlo en el siguiente recuadro:

Respuesta	Total	%
A Sin rellenar	4	100,0





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

(136 encuestas cumplimentadas)

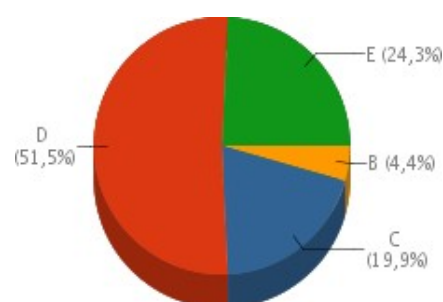
Filtros

* Sexo

Hombre

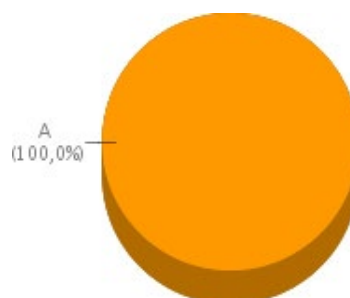
1.- Rango de edad

Respuesta	Total	%
A <30 años	0	0,0
B 30-39	6	4,4
C 40-49	27	19,9
D 50-59	70	51,5
E 60 años o más	33	24,3
F Sin rellenar	0	0,0



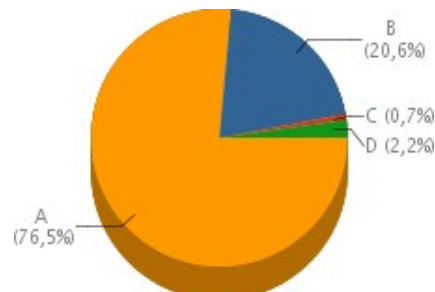
2.- Sexo

Respuesta	Total	%
A Hombre	136	100,0
B Mujer	0	0,0
C Prefiero no comunicarlo	0	0,0
D Sin rellenar	0	0,0



3.- Tipo de personal:

Respuesta	Total	%
A Funcionario de carrera.	104	76,5
B Funcionario interino.	28	20,6
C Personal laboral fijo.	1	0,7
D Personal laboral temporal.	3	2,2
E Sin rellenar	0	0,0



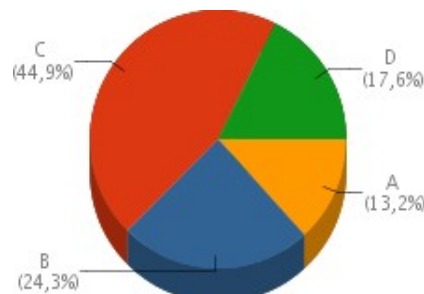
4.- Grupo al que perteneces.

Respuesta	Total	%
A A1	18	13,2
B A2	33	24,3
C C1	61	44,9



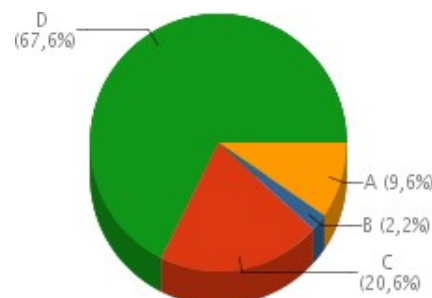
Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
D C2	24	17,6
E E	0	0,0
F Sin rellenar	0	0,0



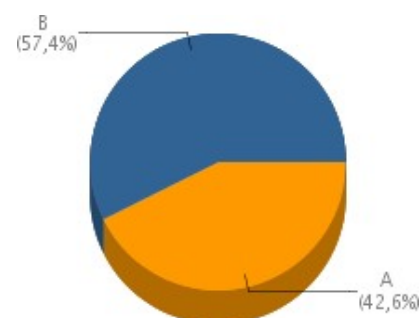
5.- Experiencia profesional.

Respuesta	Total	%
A Hasta 5 años.	13	9,6
B Entre 5 y 10 años.	3	2,2
C Entre 10 y 20 años.	28	20,6
D Más de 20 años.	92	67,6
E Sin rellenar	0	0,0



6.- ¿Tienes personal que trabaja a tu cargo?

Respuesta	Total	%
A Sí.	58	42,6
B No.	78	57,4
C Sin rellenar	0	0,0



7.- Según tu opinión, valora entre 0 (nada) y 4 (mucho) las siguientes afirmaciones:

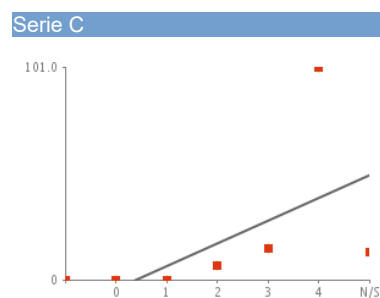
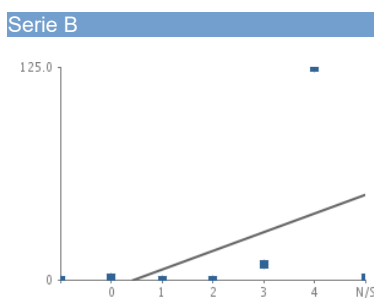
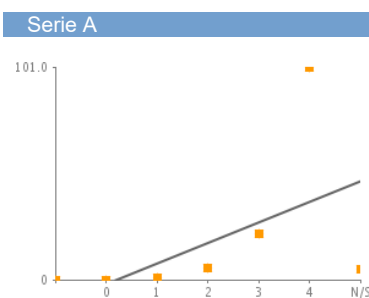
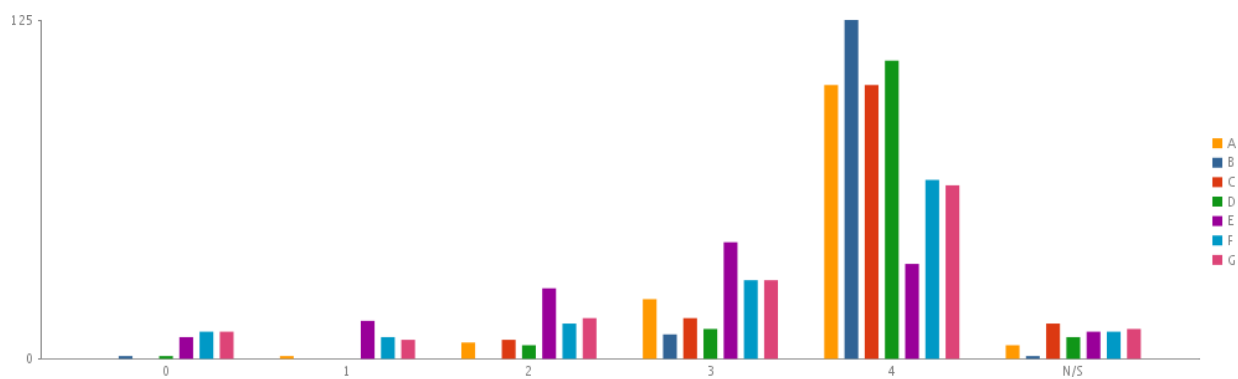
	0	1	2	3	4
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	0	1	6	22	101
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	1	0	0	9	125
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	0	0	7	15	101
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	1	0	5	11	110



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

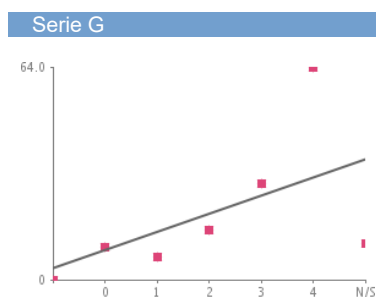
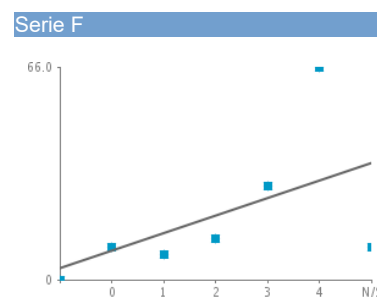
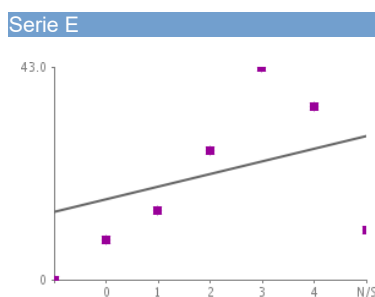
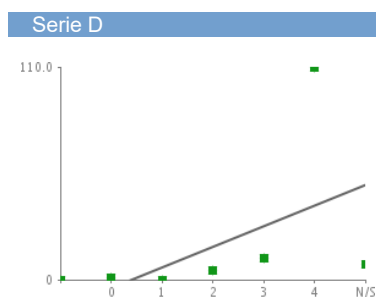
	0	1	2	3	4
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	8	14	26	43	35
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	10	8	13	29	66
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	10	7	15	29	64

	N/S
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	5
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	1
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	13
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	8
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	10
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	10
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	11





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



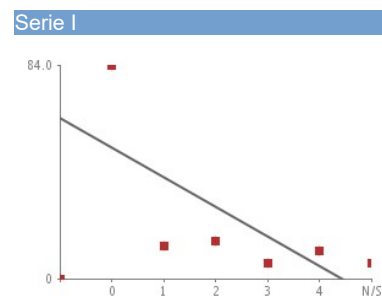
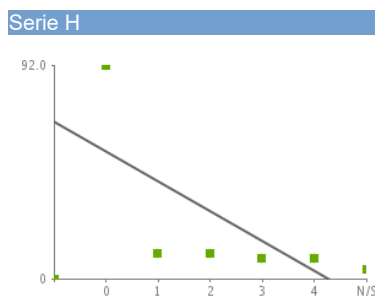
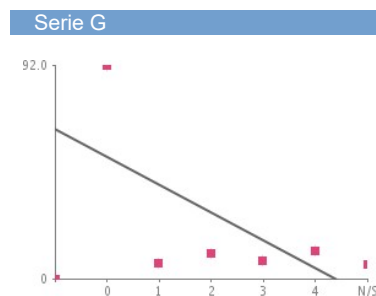
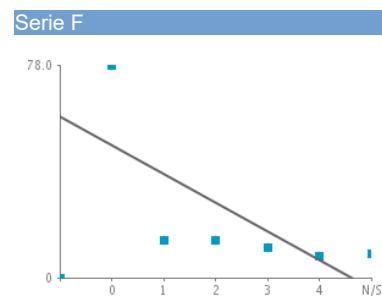
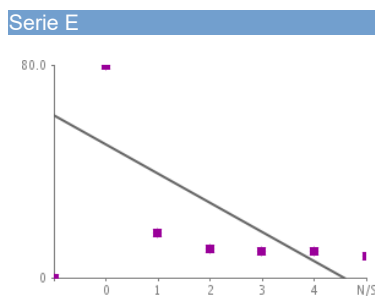
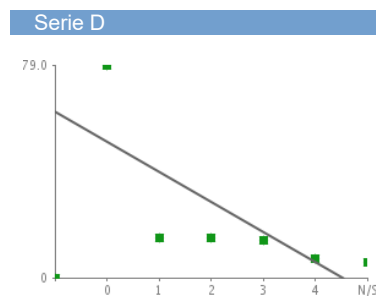
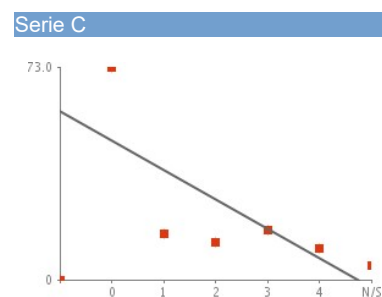
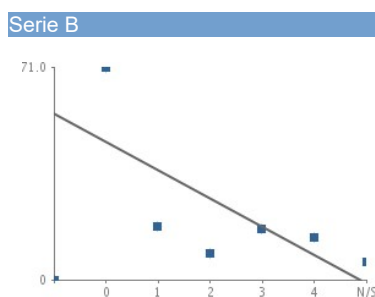
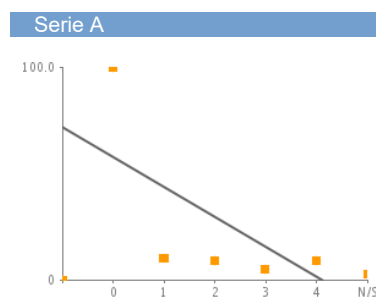
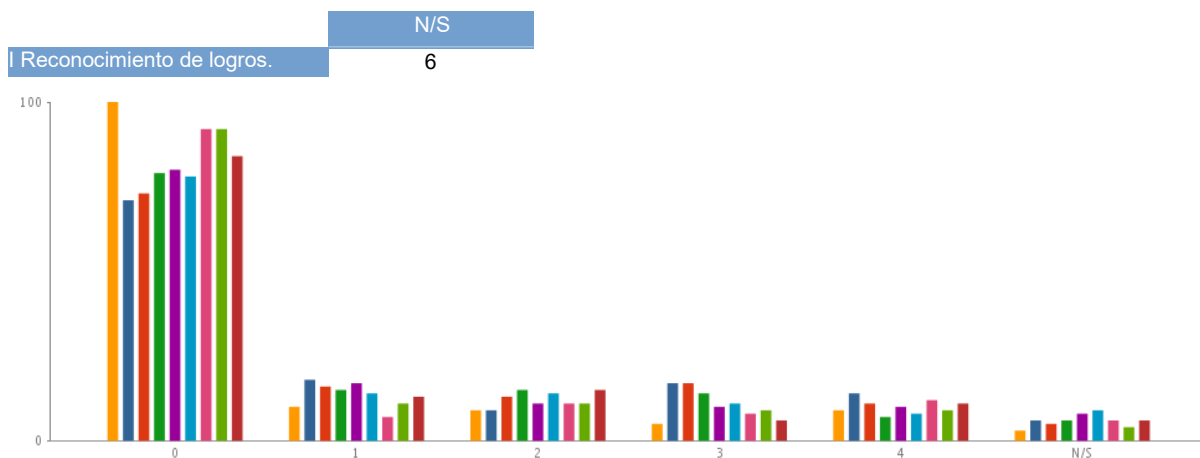
8.- Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho), si percibes una ventaja de los hombres respecto a las mujeres, en las tareas, recursos y roles que se describen a continuación:

	0	1	2	3	4
A Superación de procesos selectivos.	100	10	9	5	9
B Acceso a altos cargos.	71	18	9	17	14
C Acceso a puestos de confianza.	73	16	13	17	11
	79	15	15	14	7
E Recibir apoyo de superiores.	80	17	11	10	10
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	78	14	14	11	8
G Avance en la carrera horizontal.	92	7	11	8	12
H Avance en la carrera vertical.	92	11	11	9	9
I Reconocimiento de logros.	84	13	15	6	11

	N/S
A Superación de procesos selectivos.	3
B Acceso a altos cargos.	6
C Acceso a puestos de confianza.	5
D Asignación de tareas de mayor relevancia.	6
E Recibir apoyo de superiores.	8
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	9
G Avance en la carrera horizontal.	6
H Avance en la carrera vertical.	4



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



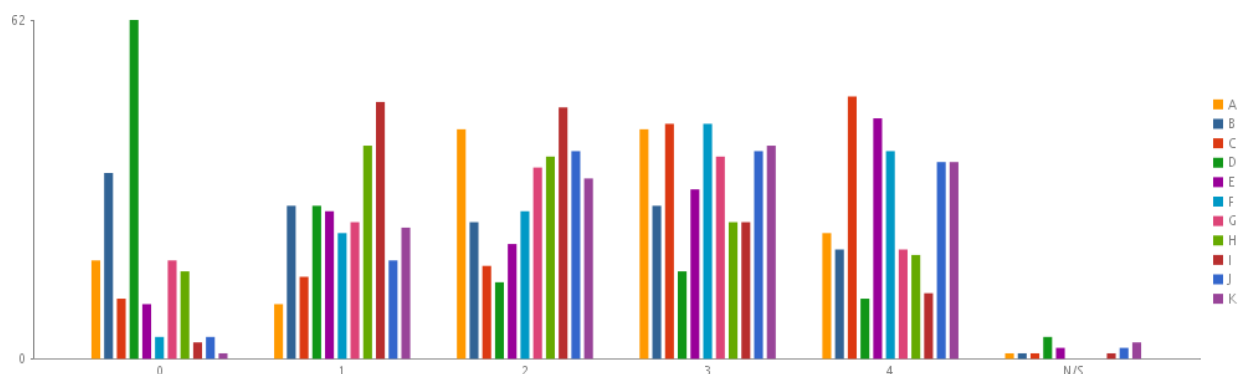


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

9.- ¿En qué tareas y responsabilidades empleas el tiempo durante tu jornada laboral? Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

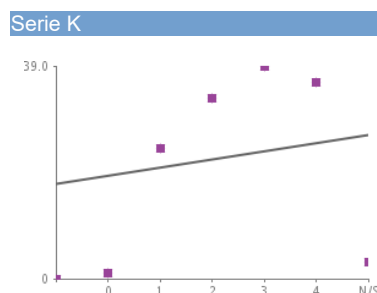
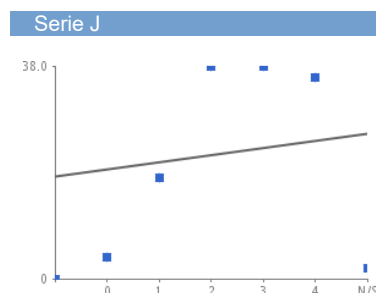
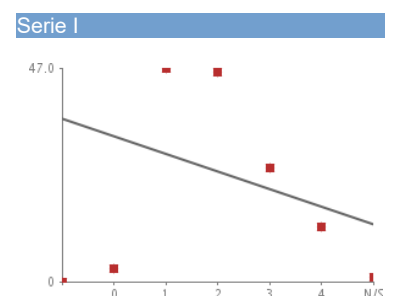
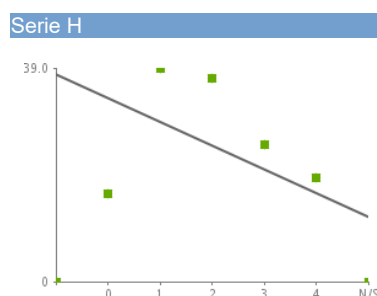
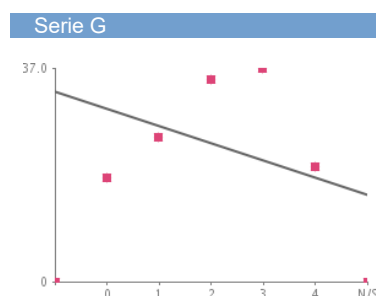
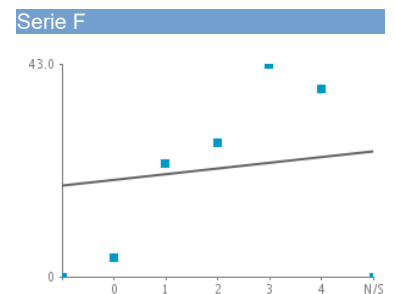
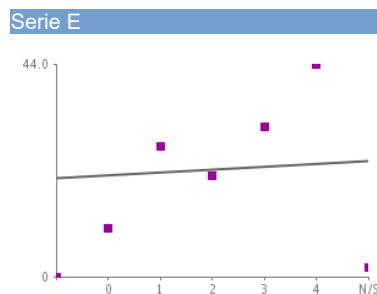
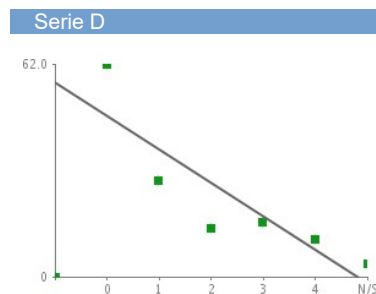
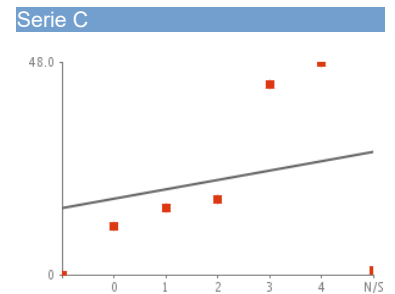
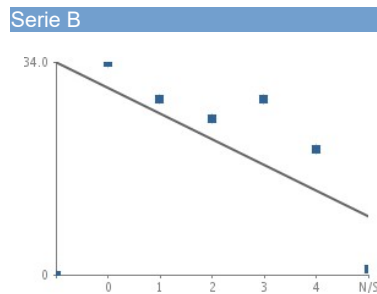
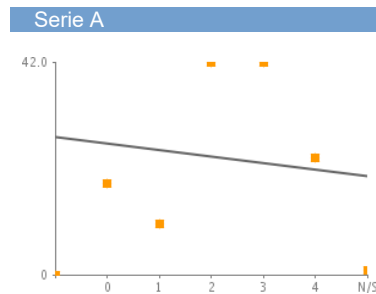
	0	1	2	3	4
A Funciones de coordinación.	18	10	42	42	23
B Supervisión de la actividad de otras personas.	34	28	25	28	20
C Gestión administrativa/técnica.	11	15	17	43	48
D Gestión económica.	62	28	14	16	11
E Atención al público.	10	27	21	31	44
F Planificación de trabajo.	4	23	27	43	38
G Elaboración de informes.	18	25	35	37	20
H Asistencia a reuniones de trabajo.	16	39	37	25	19
I Asistencia a cursos de formación.	3	47	46	25	12
J Búsqueda y procesamiento de información.	4	18	38	38	36
K Otras tareas administrativas y de servicios.	1	24	33	39	36

	N/S
A Funciones de coordinación.	1
B Supervisión de la actividad de otras personas.	1
C Gestión administrativa/técnica.	1
D Gestión económica.	4
E Atención al público.	2
F Planificación de trabajo.	0
G Elaboración de informes.	0
H Asistencia a reuniones de trabajo.	0
I Asistencia a cursos de formación.	1
J Búsqueda y procesamiento de información.	2
K Otras tareas administrativas y de servicios.	3





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



10.- Valora en qué grado se cumplen las siguientes afirmaciones, valorando entre 0 (nivel bajo) y 4 (nivel alto) tu opinión respecto al trabajo en tu Unidad:

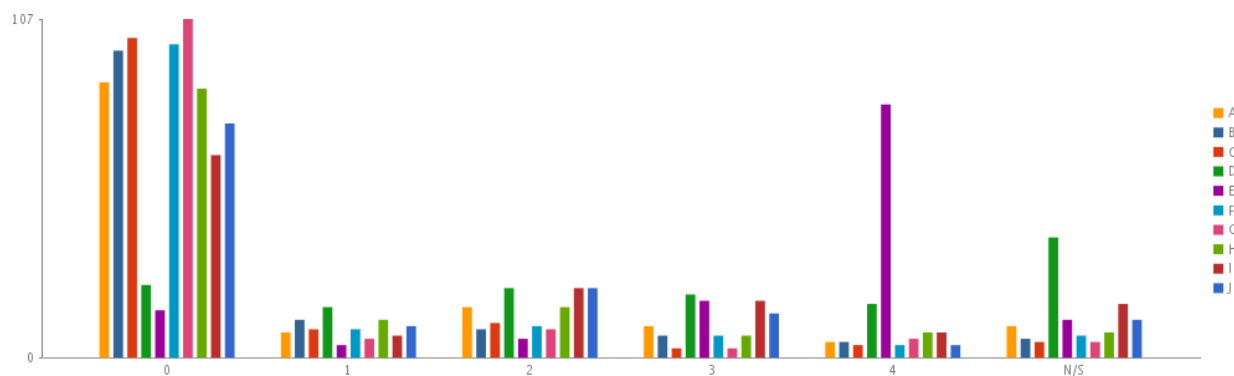
	0	1	2	3	4
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	87	8	16	10	5
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	97	12	9	7	5
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	101	9	11	3	4



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

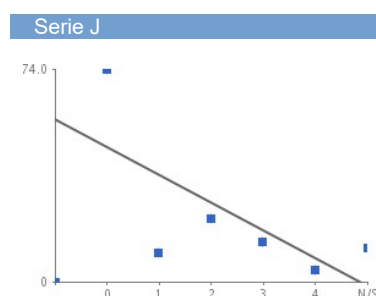
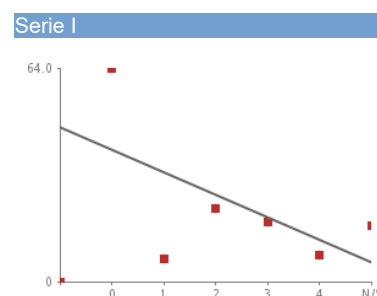
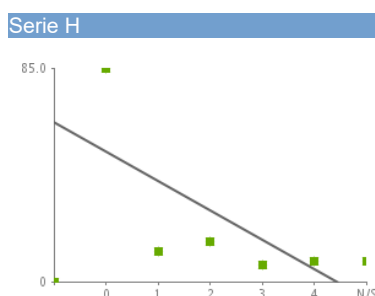
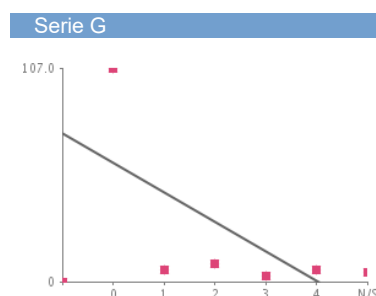
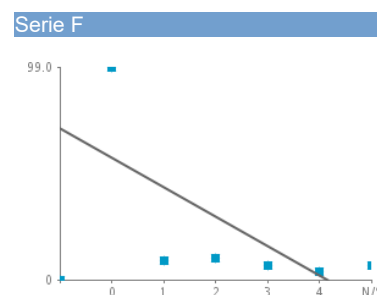
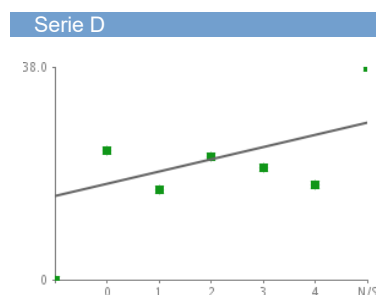
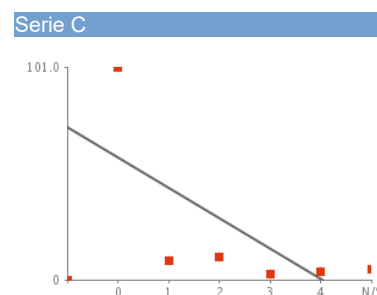
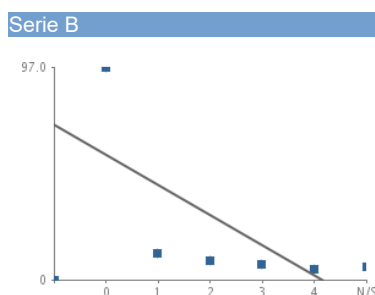
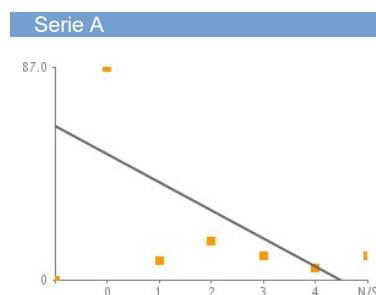
	0	1	2	3	4
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	23	16	22	20	17
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	15	4	6	18	80
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	99	9	10	7	4
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	107	6	9	3	6
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	85	12	16	7	8
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	64	7	22	18	8
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	74	10	22	14	4

	N/S
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	10
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	6
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	5
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	38
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	12
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	7
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	5
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	8
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	17
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	12





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



11.- Intenta graduar el impacto general de las siguientes circunstancias sobre la progresión profesional y promoción del PAS. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

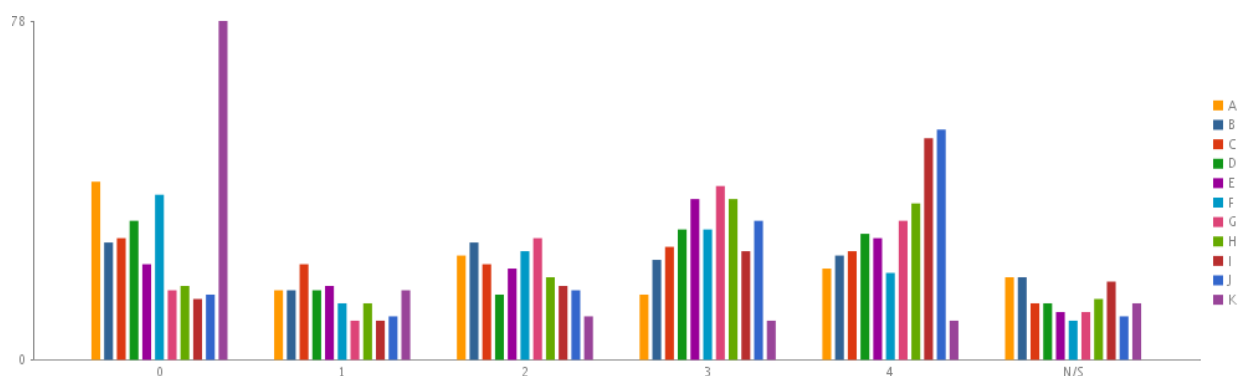
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	41	16	24	15	21
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	27	16	27	23	24
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	28	22	22	26	25



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

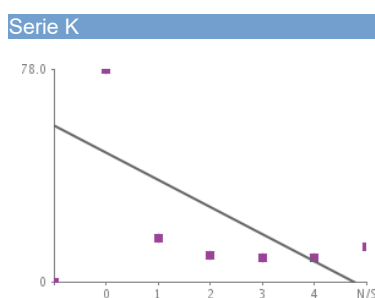
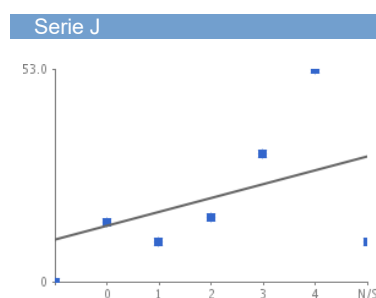
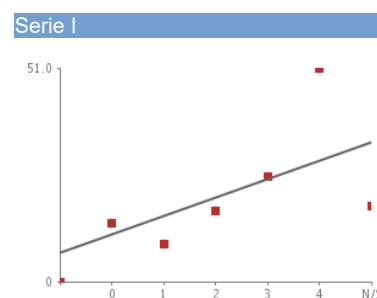
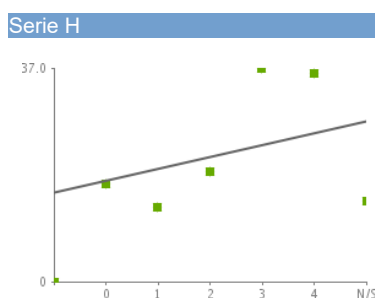
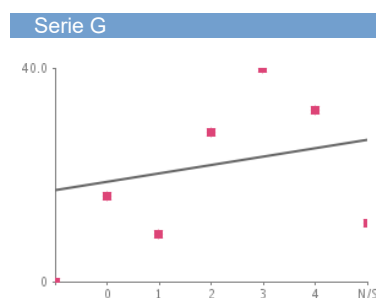
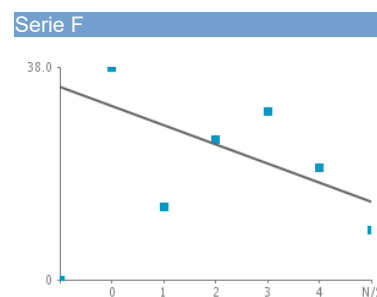
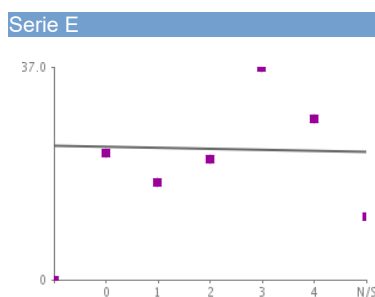
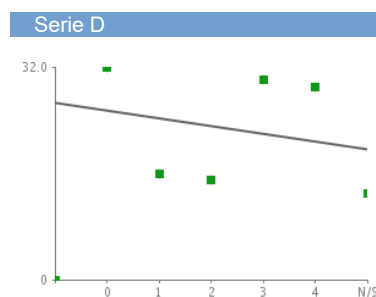
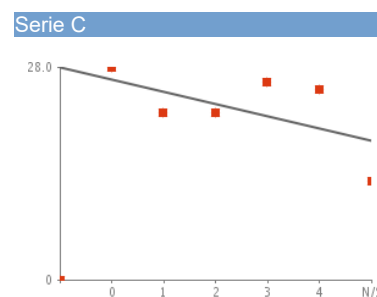
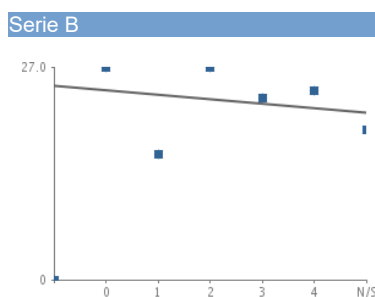
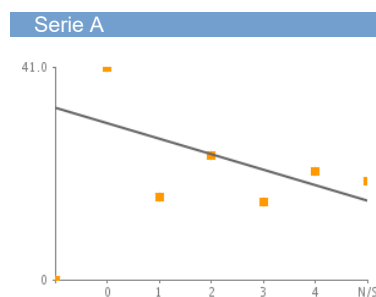
	0	1	2	3	4
D Tener hijos/as.	32	16	15	30	29
	22	17	21	37	28
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	38	13	25	30	20
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	16	9	28	40	32
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	17	13	19	37	36
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	14	9	17	25	51
J Contar con el apoyo de tu superior.	15	10	16	32	53
K Ser hombre.	78	16	10	9	9

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	19
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	19
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	13
D Tener hijos/as.	13
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	11
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	9
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	11
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	14
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	18
J Contar con el apoyo de tu superior.	10
K Ser hombre.	13





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



12.- Intenta graduar el impacto de las distintas características en tu decisión particular de las circunstancias de la pregunta anterior, sobre tu progresión profesional y promoción. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

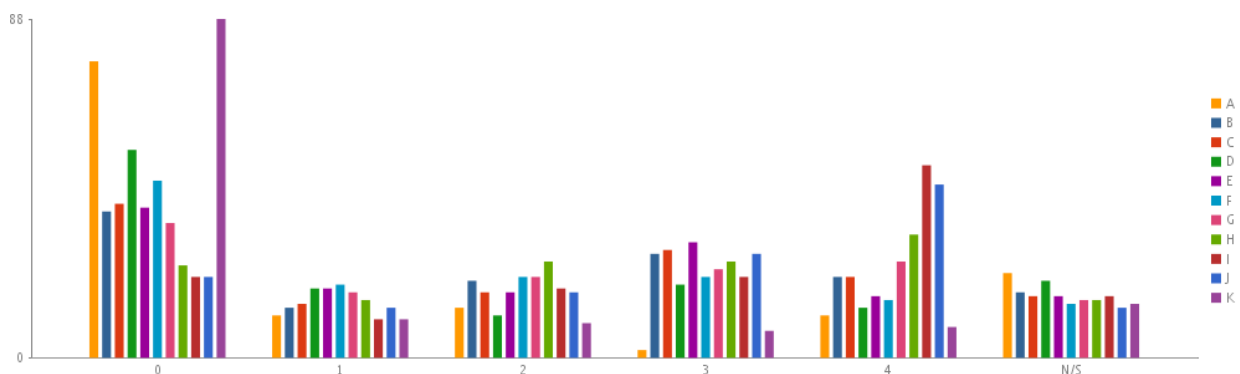
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	77	11	13	2	11
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	38	13	20	27	21



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

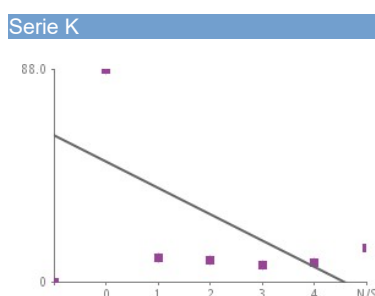
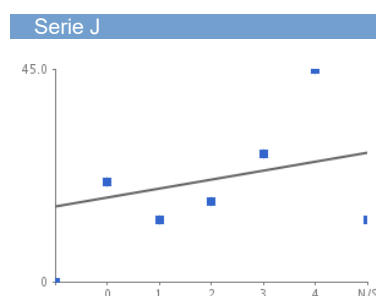
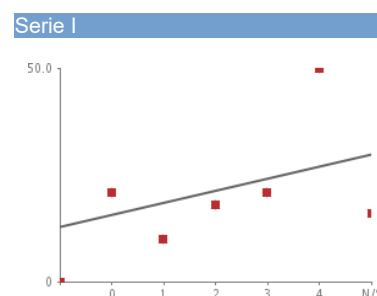
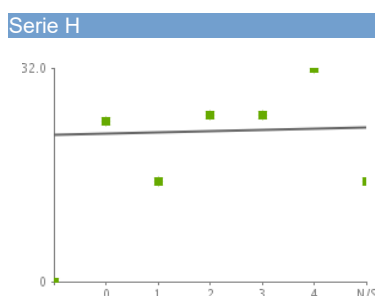
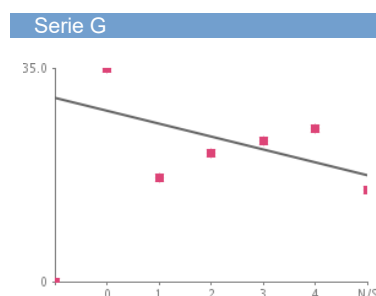
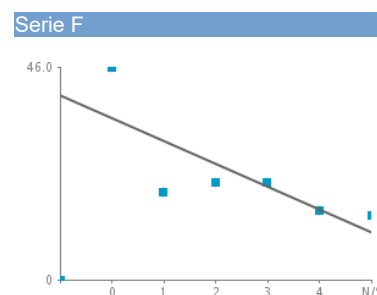
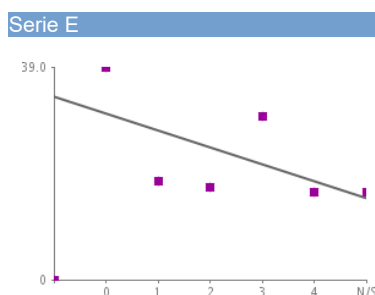
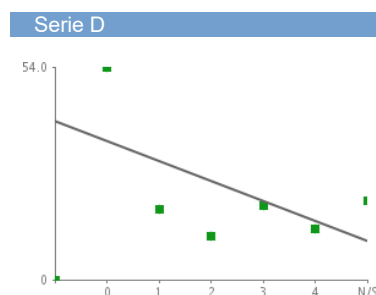
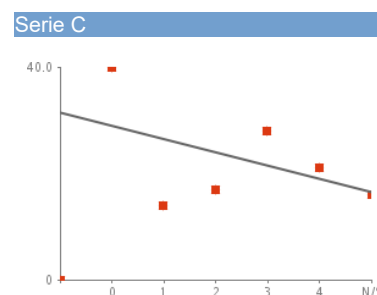
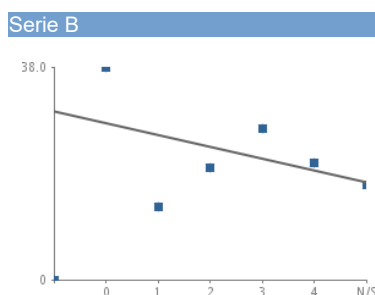
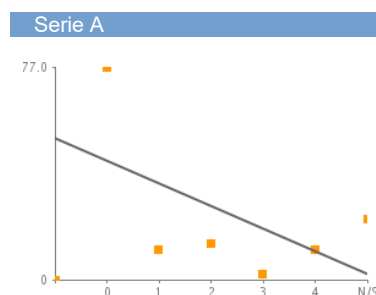
	0	1	2	3	4
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	40	14	17	28	21
D Tener hijos/as.	54	18	11	19	13
	39	18	17	30	16
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	46	19	21	21	15
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	35	17	21	23	25
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	24	15	25	25	32
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	21	10	18	21	50
J Contar con el apoyo de tu superior.	21	13	17	27	45
K Ser hombre.	88	10	9	7	8

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	22
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	17
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	16
D Tener hijos/as.	20
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	16
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	14
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	15
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	15
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	16
J Contar con el apoyo de tu superior.	13
K Ser hombre.	14





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



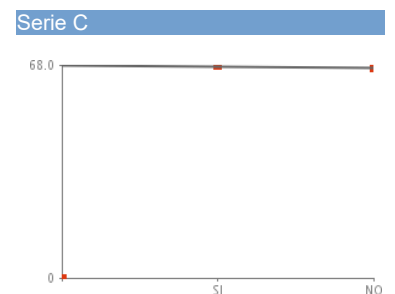
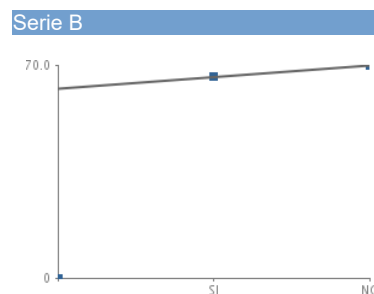
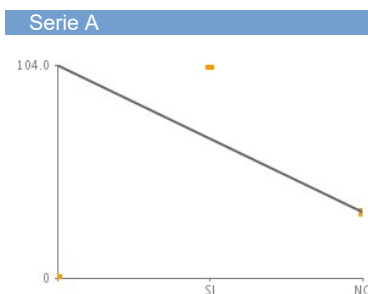
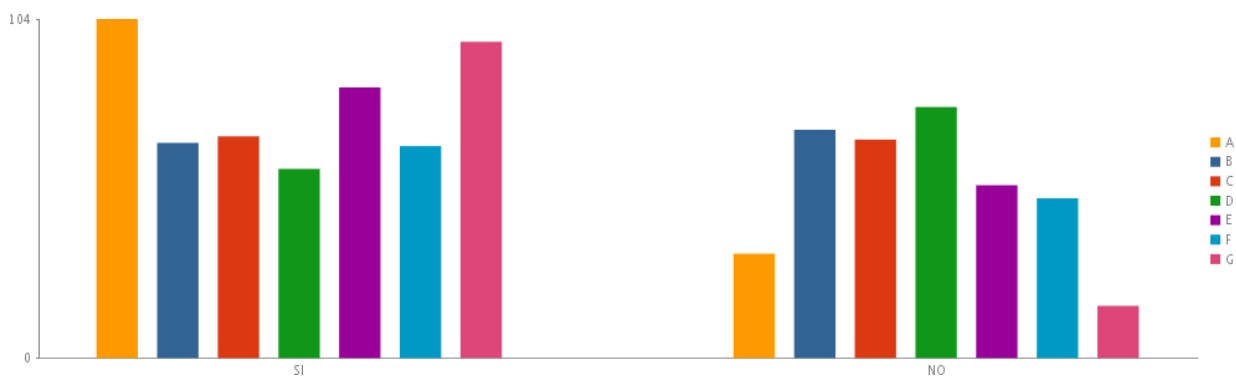
Responde SI o NO, a las siguientes cuestiones:

	SI	NO
A 1º ¿Conoces la Unidad para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	104	32
B 2º ¿Conoces el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	66	70

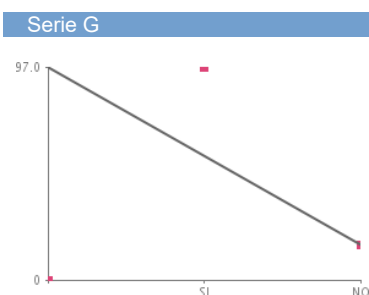
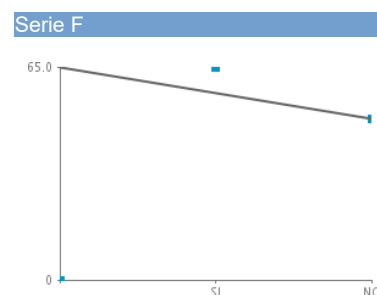
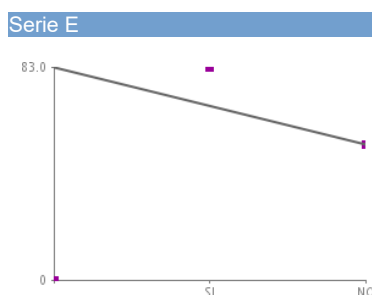
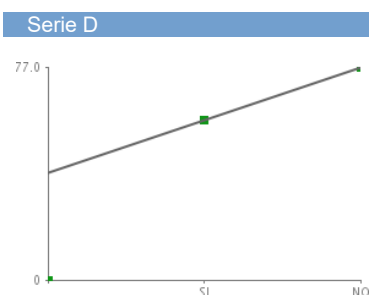


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

	SI	NO
C 3º ¿Conoces la Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU?	68	67
D 4º ¿Conoces el Protocolo para la prevención, detección y actuación, frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género?	58	77
E 5º ¿Conoces las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	83	53
F 6º ¿Consideras que las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral son suficientes?	65	49
G 7º ¿Consideras que estas medidas de Conciliación favorecen la Corresponsabilidad entre hombres y mujeres?	97	16

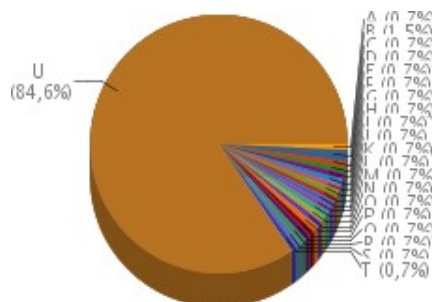


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



¿Quieres sugerir otras medidas para favorecer la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la Universidad de Murcia? Puedes hacerlo en el siguiente recuadro:

Respuesta	Total	%
A ,	1	0,7
B .	2	1,5
C Avance adecuado dentro de lo posible	1	0,7
D Creo que vamos por el camino correcto.	1	0,7
E De momento son suficientes.	1	0,7
F Determinación de objetivos en cada puesto de trabajo, evaluación periódica de los mismos y teletrabajo.	1	0,7
G Facilitar la flexibilidad de teletrabajo y de adaptación de horarios si el trabajo a desempeñar lo permite	1	0,7
H Hay jefes hombres que se tratan muy bien a sí mismos y hombres subordinados interinos....	1	0,7
I Hijos menores de 3 años, según salario, mayor o menor descuento directo en la guardería universitaria..	1	0,7
J Horarios flexibles y teletrabajo	1	0,7
K Implantar el horario por objetivos y funciones, flexibilidad del teletrabajo, adaptado a los tiempos que corren, estudio de plantillas adaptado a la situación	1	0,7





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
real de servicios y áreas, reestructuración del sobredimensionamiento de ciertos servicios y estudio de puestos para detectar excesos y desviaciones en las cargas de trabajo de ciertos puestos unipersonales sin dotación ni apoyo de personal. Conciliar significa favorecer concreciones horarias (tenemos un Kron obsoleto y rígido) que no admite la posibilidad de trabajar desde el puesto y desde casa en un mismo día. Eso redundaría en una ausencia de conciliación si tienes hijos y quieres o necesitas trabajar y cuidarlos al mismo tiempo y si ambos progenitores trabajan, es algo que se hace imposible completamente. Igual ocurre con la promoción o carrera profesional (inexistente o testimonial para el PAS), no se crece ni se permite el crecimiento, no hay evaluación del rendimiento con su posterior valoración, ni siquiera en el plan formativo, que solo escoge en función de años de servicio y no atiende a criterios de eficiencia o necesidad de los puestos. Será que provengo de los RRHH en la empresa privada y de ahí mi impotencia al ver tantas cosas que podrían hacerse y no se hacen, quizá es más difícil de lo que creo, por eso no tomen mi opinión como una crítica, solo es la visión que tengo (y la que me gustaría tener). Creo que estamos ante una oportunidad única para crecer como universidad moderna, telemática y avanzada, la presencialidad reduce nuestras posibilidades a estudiantes de 18 a 24 años, cuando de otro modo, serían muchos más los que se reciclarían si tuvieran la posibilidad de estudiar desde casa, a su ritmo. Eso influye en el PAS y en el PDI, por supuesto, pero no olvidemos que la universidad del futuro debe responder a las necesidades de la sociedad y estas, por mucho que nos duela, no solo pasan ya por estar sentados en un aula de ocho a dos de la tarde, por ejemplo. Debemos ser capaces de adaptarnos a las nuevas tecnologías (que han venido para quedarse, no solo por el COVID), o sino, diremos adiós, que como dicen los franceses, decir adiós es morir un poco.		



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
L La flexibilidad sigue siendo limitada en algunas unidades	1	0,7
M Las dos últimas preguntas precisan una opción que ponga, no lo sé, si no las conozco no puedo decir si son buenas o no	1	0,7
N Las medidas creo que son buenas comparadas con las de otras empresas.	1	0,7
O Las reglas que la UMU se da en este tema, no siempre se aplican en las distintas áreas de participación del personal. Vamos que no siempre se cumplen los ratios de igualdad.	1	0,7
P Nada	1	0,7
Q No se me ocurre nada, salvo decir que la redacción de alguna de las preguntas me parece farragosa y difícil del entender (11, 12), ... por otro lado	1	0,7
R Son suficientes	1	0,7
S Valoro mucho el esfuerzo que hace la Universidad en cuanto a la igualdad de género.	1	0,7
T no	1	0,7
U Sin rellenar	115	84,6



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

(220 encuestas cumplimentadas)

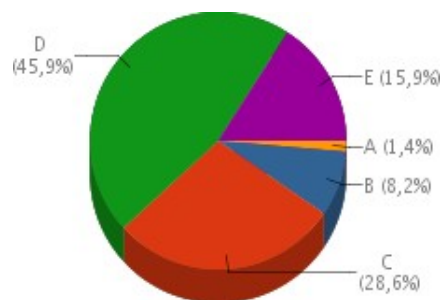
Filtros

* Sexo

Mujer

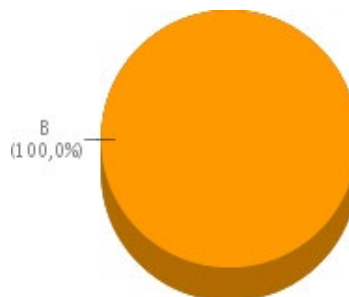
1.- Rango de edad

Respuesta	Total	%
A <30 años	3	1,4
B 30-39	18	8,2
C 40-49	63	28,6
D 50-59	101	45,9
E 60 años o más	35	15,9
F Sin rellenar	0	0,0



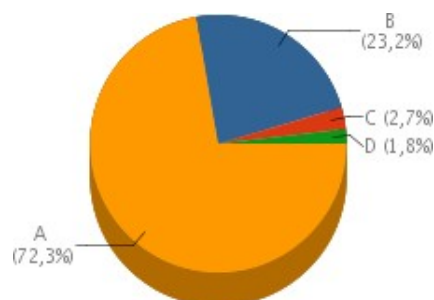
2.- Sexo

Respuesta	Total	%
A Hombre	0	0,0
B Mujer	220	100,0
C Prefiero no comunicarlo	0	0,0
D Sin rellenar	0	0,0



3.- Tipo de personal:

Respuesta	Total	%
A Funcionario de carrera.	159	72,3
B Funcionario interino.	51	23,2
C Personal laboral fijo.	6	2,7
D Personal laboral temporal.	4	1,8
E Sin rellenar	0	0,0



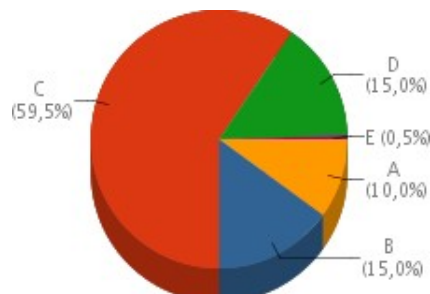
4.- Grupo al que perteneces.

Respuesta	Total	%
A A1	22	10,0
B A2	33	15,0
C C1	131	59,5



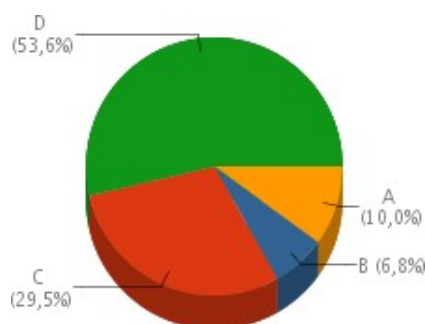
Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
D C2	33	15,0
E E	1	0,5
F Sin rellenar	0	0,0



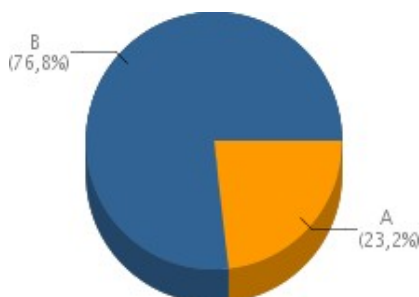
5.- Experiencia profesional.

Respuesta	Total	%
A Hasta 5 años.	22	10,0
B Entre 5 y 10 años.	15	6,8
C Entre 10 y 20 años.	65	29,5
D Más de 20 años.	118	53,6
E Sin rellenar	0	0,0



6.- ¿Tienes personal que trabaja a tu cargo?

Respuesta	Total	%
A Sí.	51	23,2
B No.	169	76,8
C Sin rellenar	0	0,0



7.- Según tu opinión, valora entre 0 (nada) y 4 (mucho) las siguientes afirmaciones:

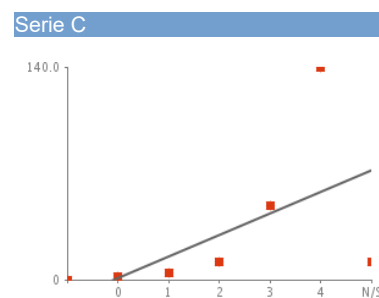
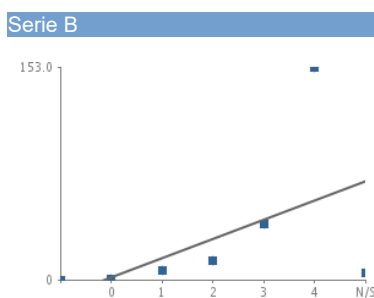
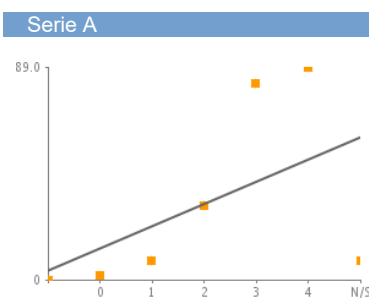
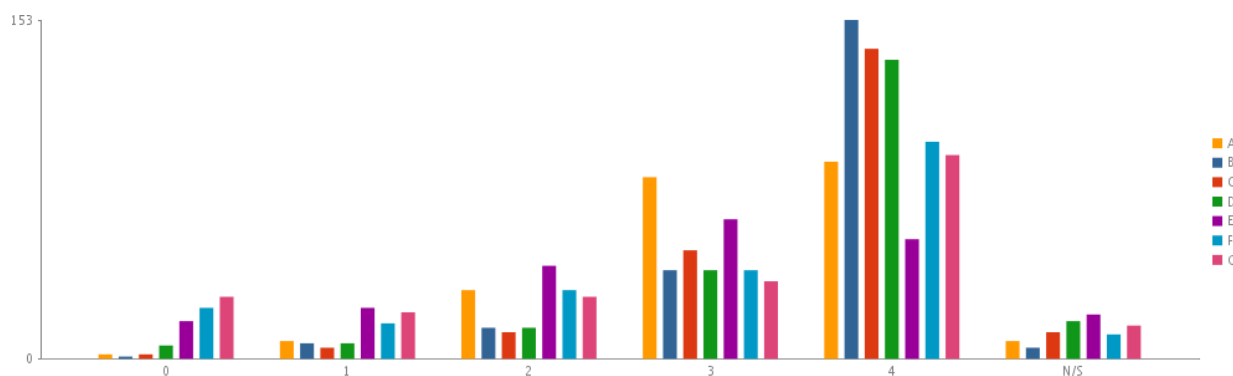
	0	1	2	3	4
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	2	8	31	82	89
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	1	7	14	40	153
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	2	5	12	49	140
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	6	7	14	40	135



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

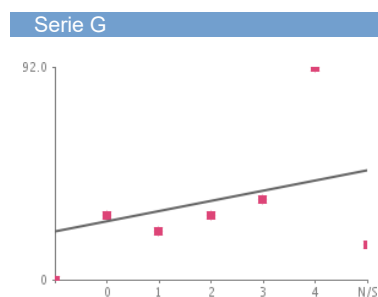
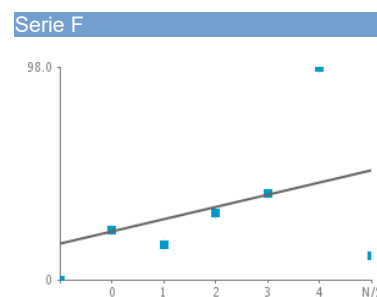
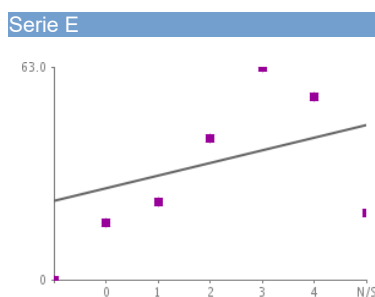
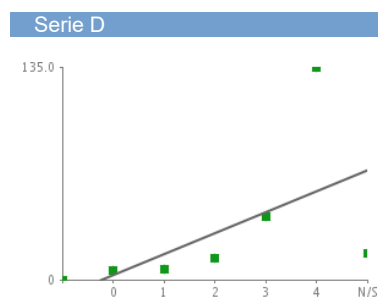
	0	1	2	3	4
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	17	23	42	63	54
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	23	16	31	40	98
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	28	21	28	35	92

	N/S
A Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Universidad de Murcia.	8
B Existe igualdad de trato entre mujeres y hombres en mi Unidad Administrativa.	5
C La UMU está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	12
D Mi Unidad está comprometida con la promoción de la igualdad de género.	17
E Conozco las medidas de la UMU para la promoción de la igualdad de género.	20
F Si tengo dudas en materia de igualdad de género, sé a quién acudir.	11
G Si tengo propuestas de mejora en materia de igualdad de género, sé dónde plantearlas.	15





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



8.- Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho), si percibes una ventaja de los hombres respecto a las mujeres, en las tareas, recursos y roles que se describen a continuación:

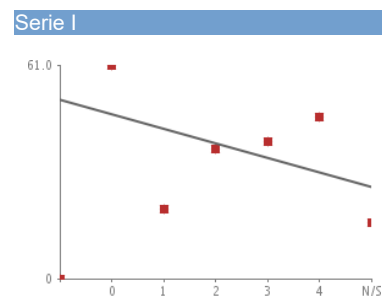
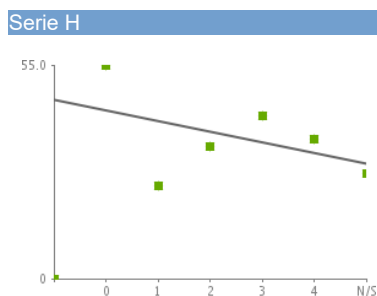
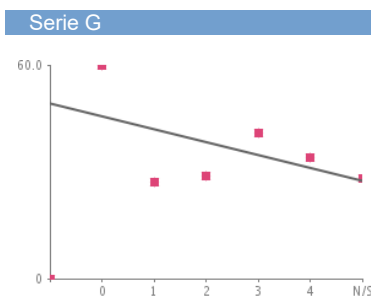
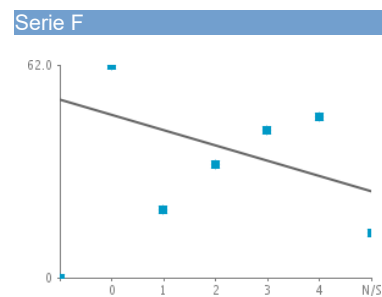
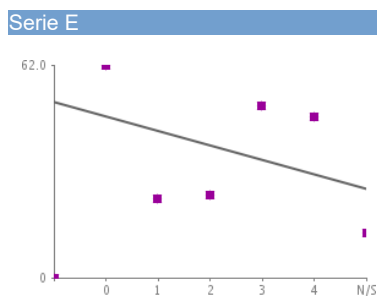
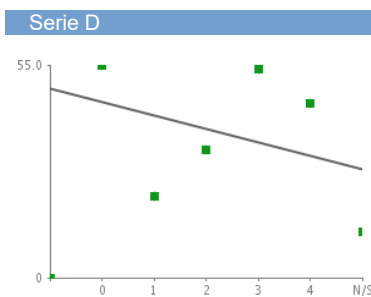
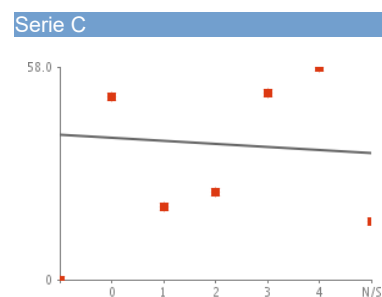
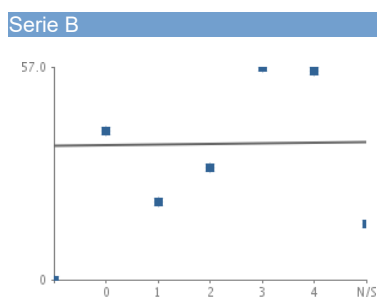
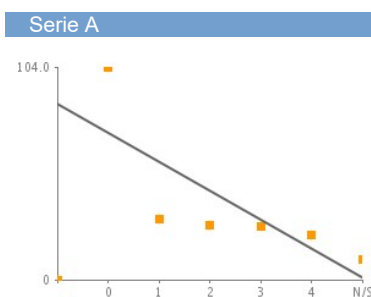
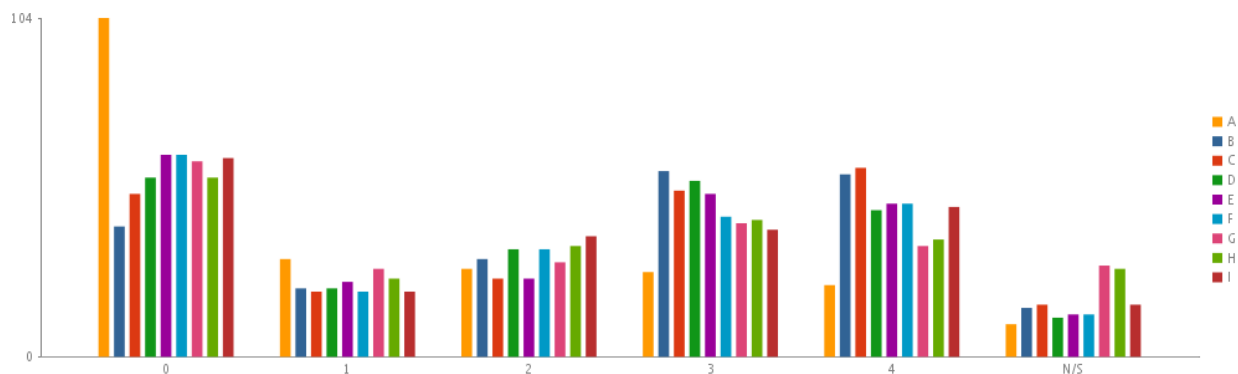
	0	1	2	3	4
A Superación de procesos selectivos.	104	30	27	26	22
B Acceso a altos cargos.	40	21	30	57	56
C Acceso a puestos de confianza.	50	20	24	51	58
	55	21	33	54	45
E Recibir apoyo de superiores.	62	23	24	50	47
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	62	20	33	43	47
G Avance en la carrera horizontal.	60	27	29	41	34
H Avance en la carrera vertical.	55	24	34	42	36
I Reconocimiento de logros.	61	20	37	39	46

	N/S
A Superación de procesos selectivos.	10
B Acceso a altos cargos.	15
C Acceso a puestos de confianza.	16
D Asignación de tareas de mayor relevancia.	12
E Recibir apoyo de superiores.	13
F Consideración de sus superiores en la toma de decisiones.	13
G Avance en la carrera horizontal.	28
H Avance en la carrera vertical.	27



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Reconocimiento de logros. N/S 16



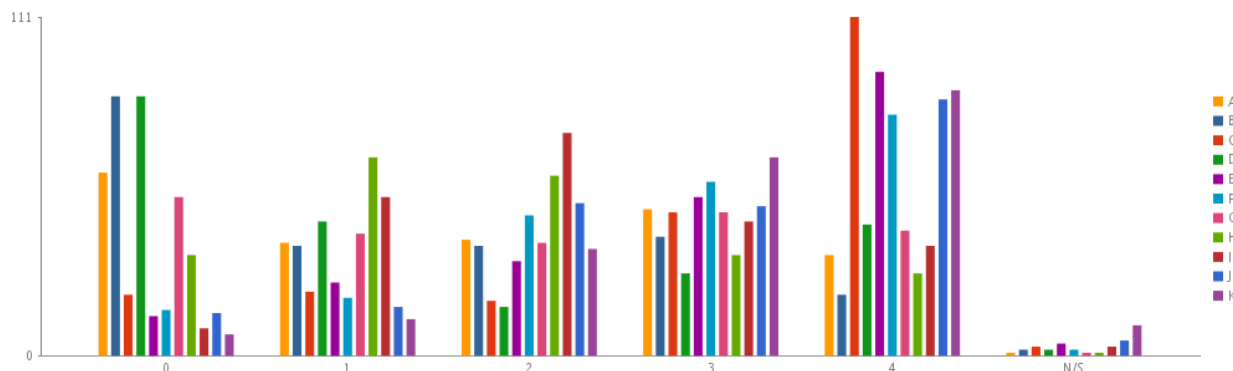


Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

9.- ¿En qué tareas y responsabilidades empleas el tiempo durante tu jornada laboral? Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

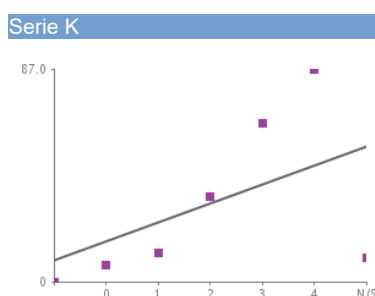
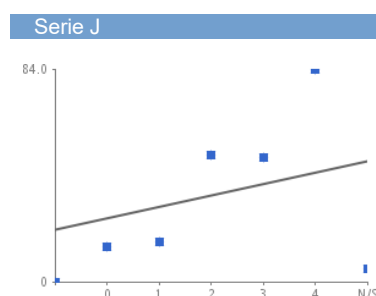
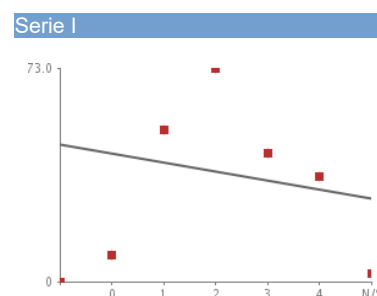
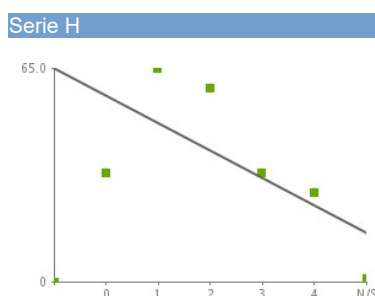
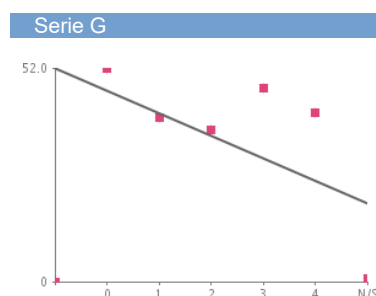
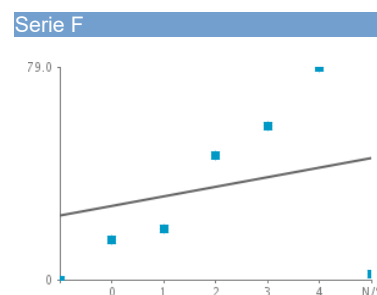
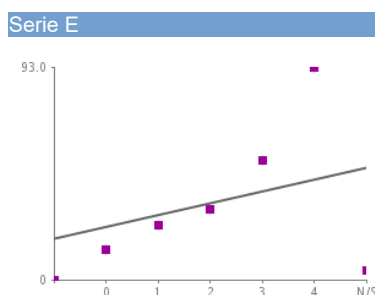
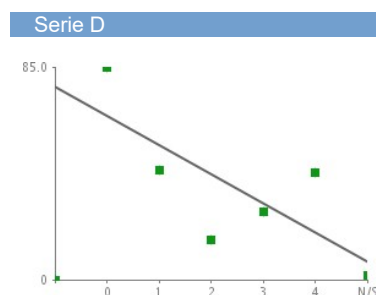
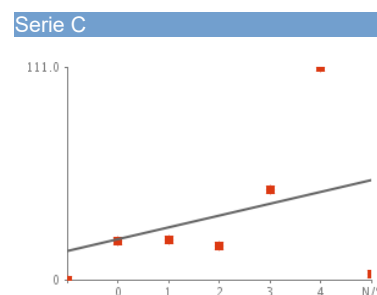
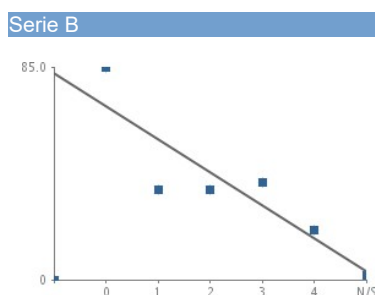
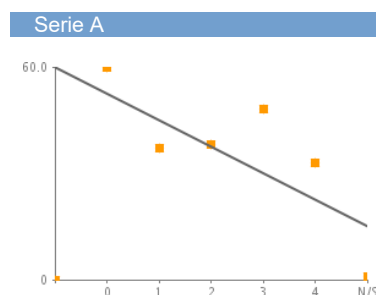
	0	1	2	3	4
A Funciones de coordinación.	60	37	38	48	33
B Supervisión de la actividad de otras personas.	85	36	36	39	20
C Gestión administrativa/técnica.	20	21	18	47	111
D Gestión económica.	85	44	16	27	43
E Atención al público.	13	24	31	52	93
F Planificación de trabajo.	15	19	46	57	79
G Elaboración de informes.	52	40	37	47	41
H Asistencia a reuniones de trabajo.	33	65	59	33	27
I Asistencia a cursos de formación.	9	52	73	44	36
J Búsqueda y procesamiento de información.	14	16	50	49	84
K Otras tareas administrativas y de servicios.	7	12	35	65	87

	N/S
A Funciones de coordinación.	1
B Supervisión de la actividad de otras personas.	2
C Gestión administrativa/técnica.	3
D Gestión económica.	2
E Atención al público.	4
F Planificación de trabajo.	2
G Elaboración de informes.	1
H Asistencia a reuniones de trabajo.	1
I Asistencia a cursos de formación.	3
J Búsqueda y procesamiento de información.	5
K Otras tareas administrativas y de servicios.	10





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



10.- Valora en qué grado se cumplen las siguientes afirmaciones, valorando entre 0 (nivel bajo) y 4 (nivel alto) tu opinión respecto al trabajo en tu Unidad:

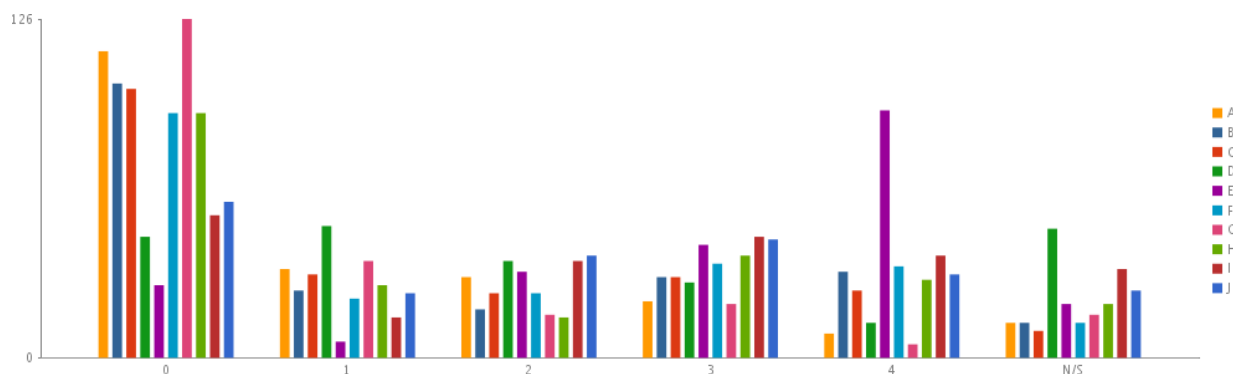
	0	1	2	3	4
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	114	33	30	21	9
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	102	25	18	30	32
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	100	31	24	30	25



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

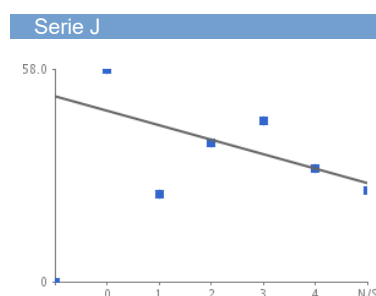
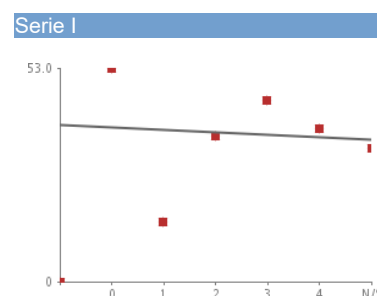
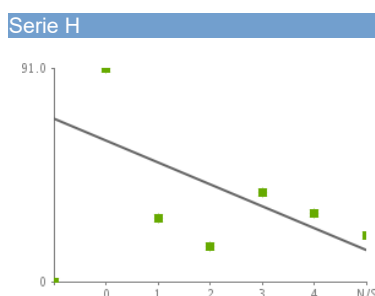
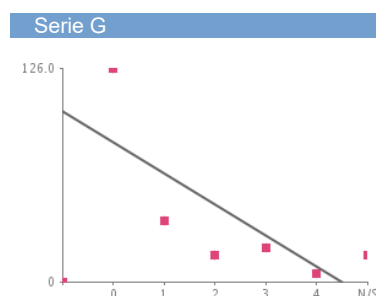
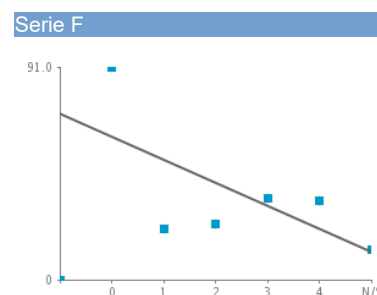
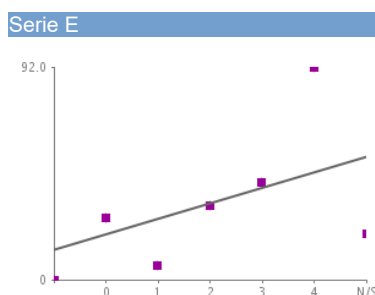
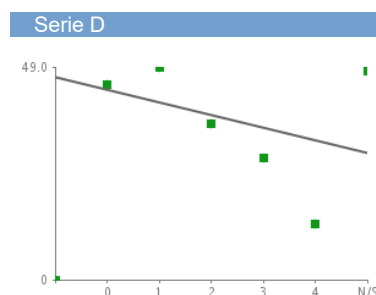
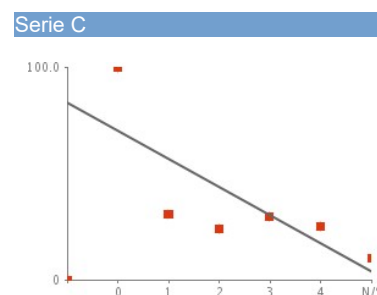
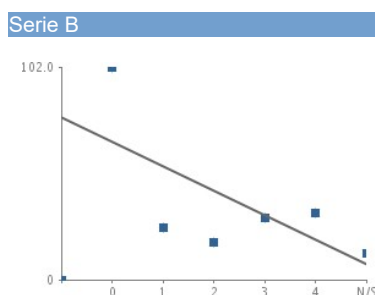
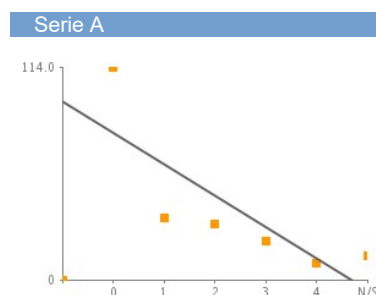
	0	1	2	3	4
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	45	49	36	28	13
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	27	6	32	42	92
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	91	22	24	35	34
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	126	36	16	20	5
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	91	27	15	38	29
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	53	15	36	45	38
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	58	24	38	44	31

	N/S
A Los hombres trabajan en un ambiente más agradable.	13
B Los hombres cuentan con más apoyo de sus superiores.	13
C Los hombres, en general, reciben un trato más favorable.	10
D Las mujeres suelen denunciar cuando sienten discriminación por razón de género.	48
E Hay un reparto equitativo del espacio y del trabajo entre hombres y mujeres.	20
F Cuentan más con la opinión de los hombres en la toma de decisiones.	13
G Las jornadas laborales de los hombres suelen ser más largas.	16
H Las mujeres suelen trabajar más duro que los hombres.	20
I Las mujeres suelen ser mejores líderes en la gestión administrativa.	33
J Las mujeres suelen rendir más que los hombres.	25





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



11.- Intenta graduar el impacto general de las siguientes circunstancias sobre la progresión profesional y promoción del PAS. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

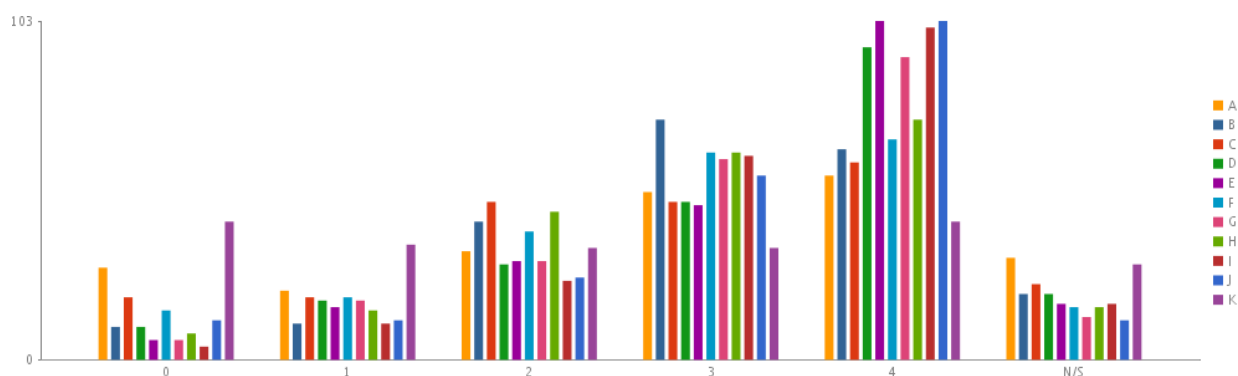
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	28	21	33	51	56
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	10	11	42	73	64
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	19	19	48	48	60



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

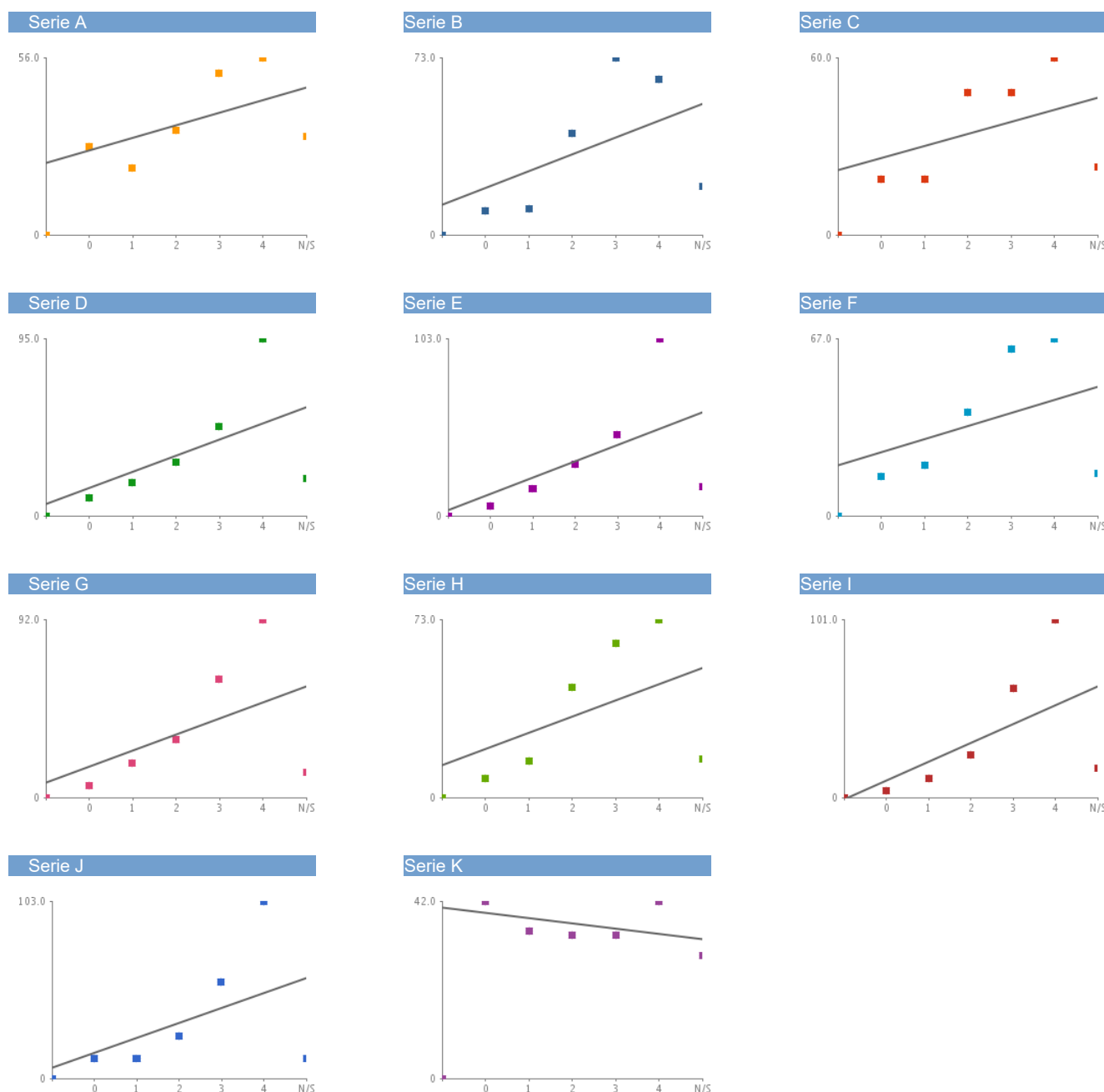
	0	1	2	3	4
D Tener hijos/as.	10	18	29	48	95
	6	16	30	47	103
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	15	19	39	63	67
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	6	18	30	61	92
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	8	15	45	63	73
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	4	11	24	62	101
J Contar con el apoyo de tu superior.	12	12	25	56	103
K Ser hombre.	42	35	34	34	42

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	31
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	20
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	23
D Tener hijos/as.	20
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	17
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	16
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	13
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	16
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	17
J Contar con el apoyo de tu superior.	12
K Ser hombre.	29





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



12.- Intenta graduar el impacto de las distintas características en tu decisión particular de las circunstancias de la pregunta anterior, sobre tu progresión profesional y promoción. Valora entre 0 (nada) y 4 (mucho).

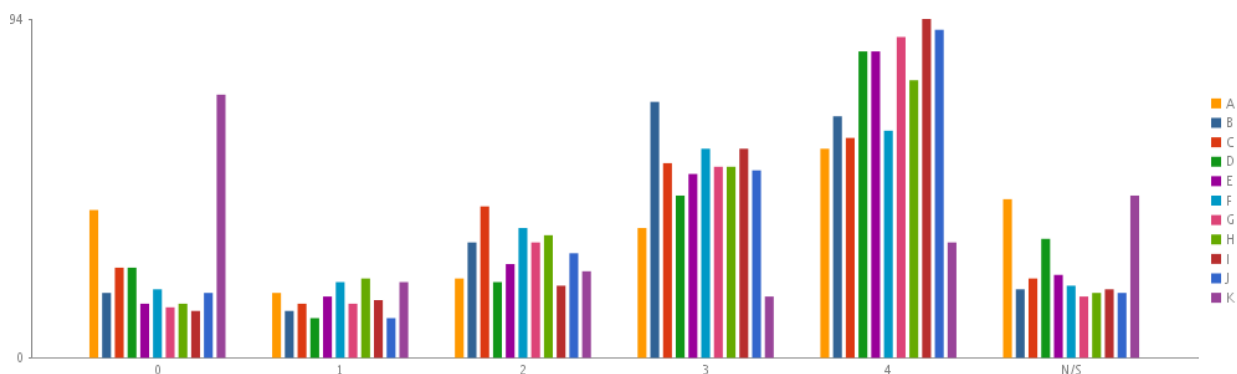
	0	1	2	3	4
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	41	18	22	36	58
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	18	13	32	71	67



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

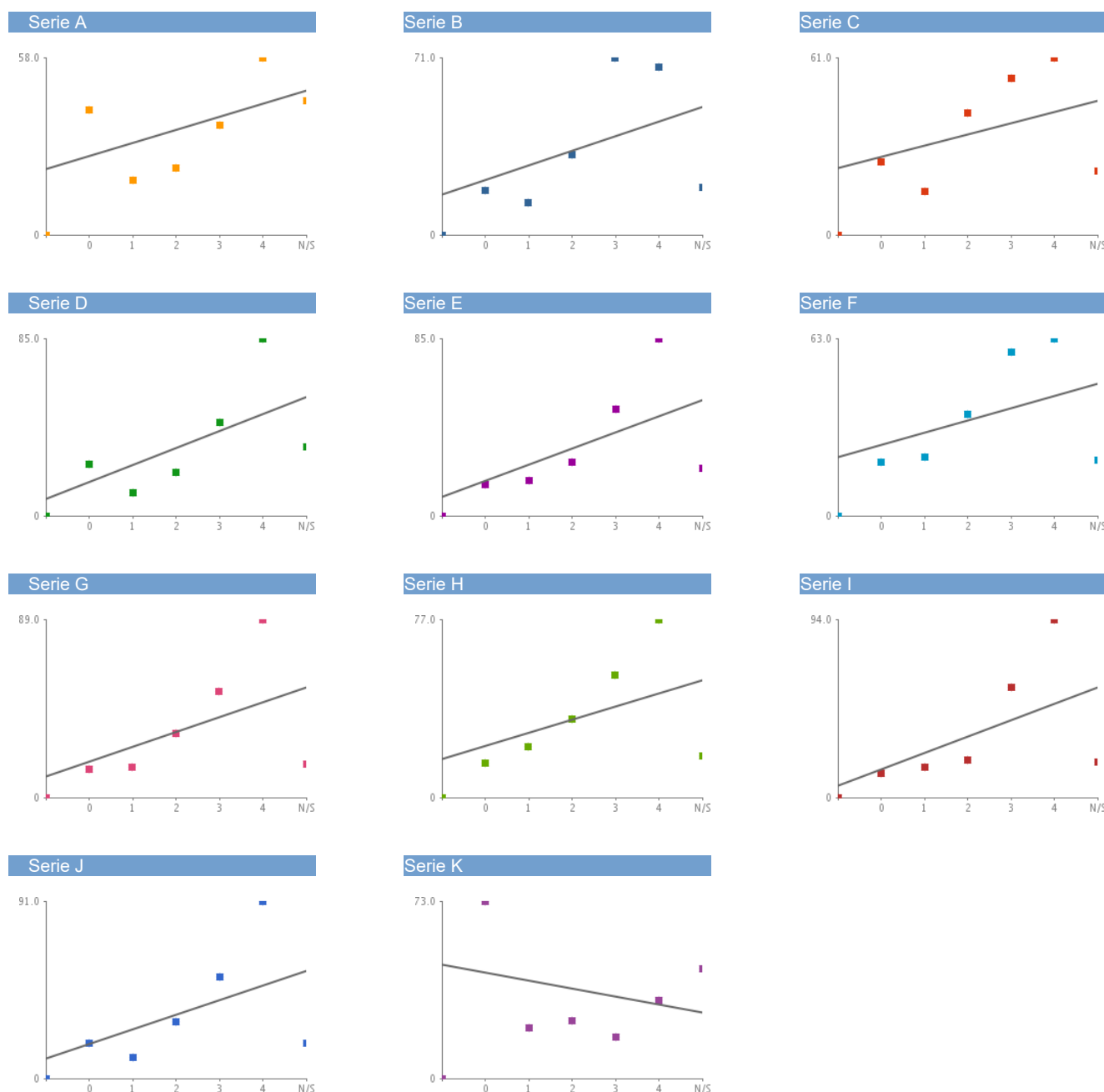
	0	1	2	3	4
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	25	15	42	54	61
D Tener hijos/as.	25	11	21	45	85
	15	17	26	51	85
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	19	21	36	58	63
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	14	15	32	53	89
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	15	22	34	53	77
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	13	16	20	58	94
J Contar con el apoyo de tu superior.	18	11	29	52	91
K Ser hombre.	73	21	24	17	32

	N/S
A Disfrutar la baja por maternidad/paternidad.	44
B Disponibilidad para trabajar largas jornadas.	19
C Facilidad para la movilidad y el traslado de puesto de trabajo.	22
D Tener hijos/as.	33
E Responsabilidades familiares y cuidado de mayores.	23
F Responsabilidad en las tareas domésticas.	20
G Posibilidad de Conciliar vida laboral y familiar.	17
H Contar con el apoyo del resto de compañeras/os.	18
I Contar con el apoyo familiar y de tu pareja.	19
J Contar con el apoyo de tu superior.	18
K Ser hombre.	45





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



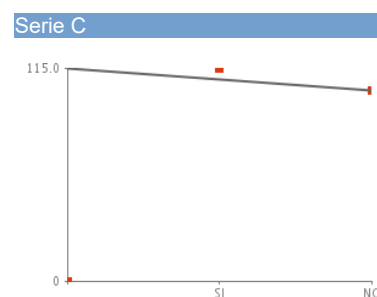
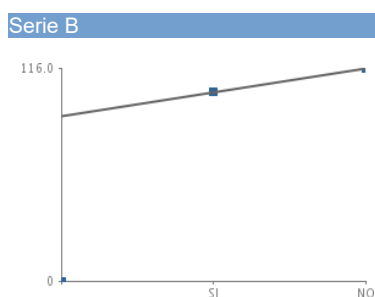
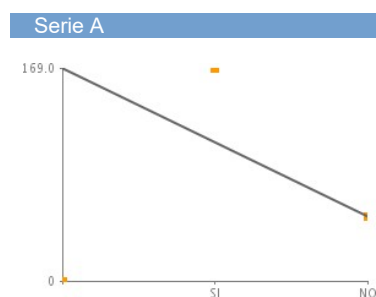
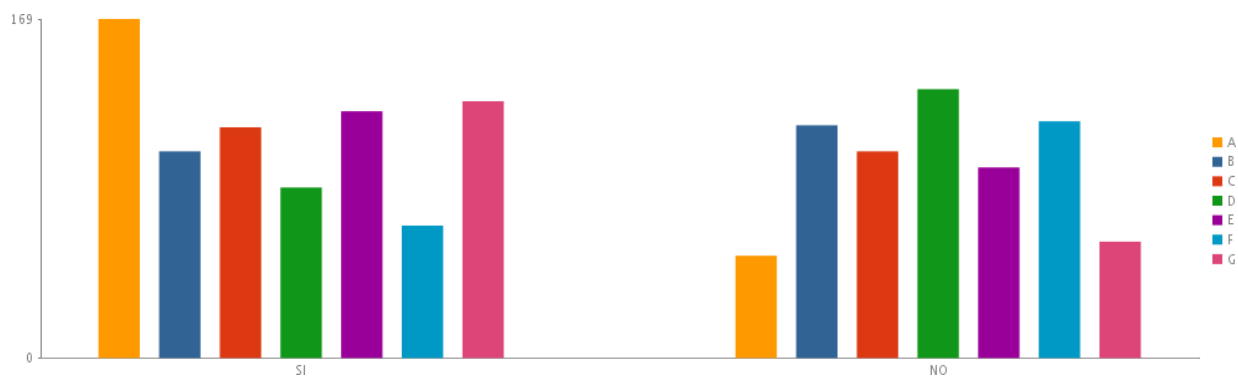
Responde SI o NO, a las siguientes cuestiones:

	SI	NO
A 1º ¿Conoces la Unidad para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	169	51
B 2º ¿Conoces el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UMU?	103	116



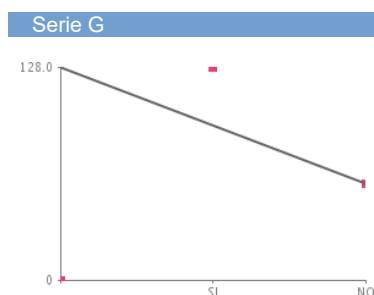
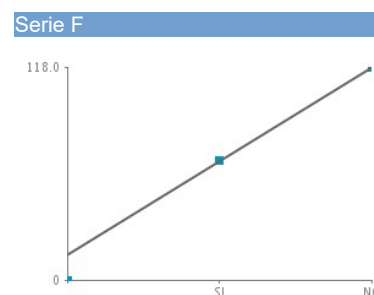
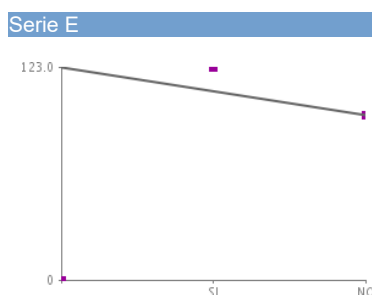
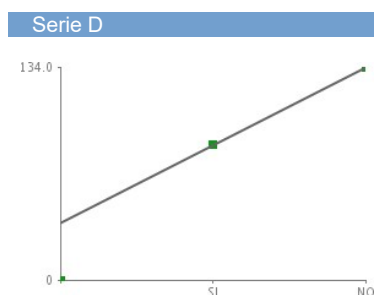
Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

	SI	NO
C 3º ¿Conoces la Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU?	115	103
D 4º ¿Conoces el Protocolo para la prevención, detección y actuación, frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género?	85	134
E 5º ¿Conoces las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	123	95
F 6º ¿Consideras que las medidas que ha tomado la UMU para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral son suficientes?	66	118
G 7º ¿Consideras que estas medidas de Conciliación favorecen la Corresponsabilidad entre hombres y mujeres?	128	58





Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



¿Quieres sugerir otras medidas para favorecer la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la Universidad de Murcia? Puedes hacerlo en el siguiente recuadro:

Respuesta	Total	%
-----------	-------	---

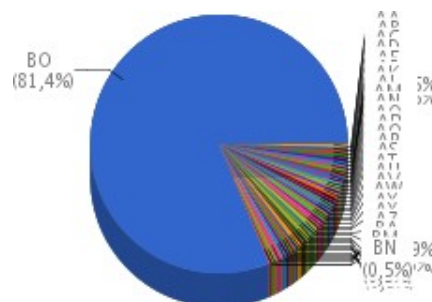
AA - Extender la posibilidad de teletrabajo o solicitar excedencias a todos los trabajadores no necesariamente por la circunstancia de tener hijos o personas a cargo. Medir la eficacia por objetivos y resultados, no por horas de presencialidad.	1	0,5
--	---	-----

AB Ampliar el horario del Centro de Atención a la Infancia de la UM, el horario actual no favorece al personal de turno de tarde	1	0,5
--	---	-----

AC Contemplar situaciones particulares, en lo posible	1	0,5
---	---	-----

AD Creo que en general en la Administración Pública existe igualdad para acceder y promocionarse. Otra cuestión son las circunstancias personales que pueden influir negativamente en las mujeres, ya que aunque se ha avanzado mucho, todavía queda camino por recorrer, y, aunque no todas, muchas mujeres lo tienen más difícil.	1	0,5
---	---	-----

AE Deben contar los méritos no los sexos. También para cubrir los cupos de mujeres debe ser una cuestión de méritos entre ellas.	1	0,5
--	---	-----





**Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de
Administración y Servicios de la Universidad de Murcia**



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
menores en sus consultas médicas o enfermedades con días justificados. Cada trabajador dispone del mismo número de días independientemente del número de hijos que tenga que atender. En periodos de vacaciones escolares, cuando los hijos menores no tienen cole no se puede utilizar un día justificado para atenderlos, cuando se trata de un día suelto durante el año sí se puede (por ejemplo día del maestro). No tiene sentido.		
AG El establecimiento generalizado del teletrabajo	1	0,5
AH El problema de las "medidas de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral" es que a algunos se les concede y a otros no, en igualdad de condiciones.	1	0,5
AI En cuanto a la flexibilidad horaria cuando se tienen dependientes a cargo, y ya que se ha fomentado la opción de teletrabajo en algunos puestos, podría considerarse también la posibilidad de completar las horas que falten con teletrabajo en aquellos puestos que siguen siendo presenciales a tiempo completo como el laboratorio.	1	0,5
AJ En mi actual puesto existe igualdad, pero en mi anterior servicio había mucha discriminación sobre las mujeres en muchos aspectos, de hecho la mayoría de los puestos de responsabilidad eran ocupados por hombres. Habría que mirar los motivos de que los puestos de responsabilidad por libre elección o concurso sean ocupados en determinados servicios solo por hombres.	1	0,5
AK Es necesaria más formación y fundamental hacer un seguimiento del cumplimiento y las posibles incidencias de las medidas mencionadas en la pregunta anterior.	1	0,5
AL Es necesario darle más visibilidad y fomentar en los hombres que recurran a ellas para que no sean siempre las mujeres las que optan por esta medida para cuidar a la familia.	1	0,5
AM Es necesario más flexibilidad en el horario / control horario del PAS que permita adaptar a las distintas circunstancias a fin de conciliar		realmente.



1 0,5

AN Facilidad en los horarios para el
cuidado de familiares con la

1 0,5

Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
enfermedad de Alzheimer, que se estudie la posibilidad de no enmarcarse dentro de los horarios obligados del KRON		
AO Flexibilidad a la hora de entrada y salida, que compute todo el tiempo realmente trabajado y en el caso de jornadas especiales donde se tenga que trabajar dos tardes reste el horario justo de comida sin necesidad de fichar, pudiendo hacer todo seguido.	1	0,5
AP Flexibilidad horaria. Mucha formación para conseguir que la igualdad sea transversal en la cultura laboral de la Universidad. Necesidad de tener figuras referentes.	1	0,5
AQ Gracias	1	0,5
AR Hay empresas que cuentan con "guarderías" o espacios donde los empleados pueden dejar a sus hijos a un mínimo coste o incluso de manera gratuita por ser espacios propios y a cargo de personal propio especializado. La UMU cuenta con guardería y escuela de verano pero que no son nada económicos. He llevado a mis dos hijos a guarderías privadas y escuelas de verano en las que he pagado precios bastante más económicos que los precios que tienen los servicios de la UMU, incluso, en el caso de la guardería, incluyendo comedor y merienda. Así que la por lo que se refiere a este aspecto, la conciliación depende del bolsillo de cada uno, no de que exista realmente tal conciliación. Por otra parte, el horario de obligado cumplimiento (el mío) es de 9 a 14h, coincidiendo con el horario escolar de mis hijos. Es cierto que existe la posibilidad de un horario más flexible permitiendo entrar hasta las 10 h, sin embargo, el horario, en este caso, se ve ampliado en una hora al final de la jornada, siendo el horario de obligado cumplimiento de 10 a 15h, por lo que existe la una conciliación no real, permitiendo dejar mis hijos en el colegio a su hora de entrada pero impidiendo recogerlos a la hora de salida, por lo que tal conciliación no existe, simplemente se pospone en una hora el horario de obligado cumplimiento, por lo que de nuevo la conciliación no me la da la empresa sino el "bolsillo". No son medidas, son observaciones que me gustaría dejar constar ya que piden mi opinión.	1	0,5



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
AS La UMU o en concreto Recursos Humanos, no favorece la Conciliación, no hay empatía y sólo obstáculos en las situaciones reales	1	0,5
AT La conciliación sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.	1	0,5
AU Las circunstancias familiares de los trabajadores y trabajadoras de la umu pueden variar en espacios cortos de tiempo, yo sugeriría una coordinación mas intensa en los distintos departamentos y unidades para poder reorganizar horarios, turnos, teletrabajo (los que puedan hacerlo), para que todos tengamos una conciliación óptima de nuestra vida laboral y familiar. Simplemente pudiendo reorganizar temporal o provisionalmente los horarios o turnos de las unidades o departamentos, adaptando las necesidades reales de las personas.	1	0,5
AV Mayor flexibilidad horaria en los puesto de atención al publico	1	0,5
AW Más Teletrabajo.	1	0,5
AX No	1	0,5
AY PODER REALIZAR TELETRABAJO EN CIERTAS CIRCUNSTANCIAS COMO CUANDO SE ESTÉ AL CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 3 AÑOS O PERSONAS MAYORES DE EDAD.	1	0,5
AZ Política de cuotas en promoción, mayores ayudas sociales, fomento del teletrabajo y flexibilidad horaria.	1	0,5
BA Que se cumplan las medidas	1	0,5
BB Respecto a mi unidad admva. somos todas mujeres, por lo que no he podido responder algunas preguntas. Por otro lado, si respondo que NO conozco las medidas de conciliación de la UM, el cuestionario no debería obligar a responder las siguientes preguntas sobre dichas medidas	1	0,5
BC Si la madre da el pecho, es más interesante que sea ella la que disfrute durante más tiempo del permiso por maternidad.	1	0,5



BD Si una persona está incluida en una bolsa de trabajo y le ofertan un puesto, pero que no puede aceptar ya que el turno de trabajo es incompatible con con el cuidado de una persona. Al rechazar ese puesto de trabajo es eliminado de esa bolsa. No hay reserva del puesto.

1 0,5

**le género en el ámbito del Personal de
icios de la Universidad de Murcia**



Percepción de la igualdad de género en el ámbito del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia

Respuesta	Total	%
BE Teletrabajo con menos restricciones	1	0,5
BF Teletrabajo en circunstancias normales (sin pandemia), o poder cambiar de turno algún día a la semana... Todas las personas no tenemos a un familiar en Murcia que pueda hacerse cargo de nuestros hijos cuando están enfermos y no pueden ir al cole o guardería.	1	0,5
BG Teletrabajo más accesible para todos	1	0,5
BH Vale ya de encuestas y que se tomen ya medidas reales para la promoción por igual independientemente del género	1	0,5
BI Ya existe la igualdad, por favor dedicar tiempo y dinero a temas más importantes. TODOS, no tiene género es plural,...porque entonces periodistas es femenino? y hay que decir periodistas? por favor, vamos hablar bien, Gracias.	1	0,5
BJ facilitar el teletrabajo cuando sea posible para el puesto	1	0,5
BK flexibilidad horaria	1	0,5
BL no	2	0,9
BM revisar los horarios de las jornadas y poder hacer jornada continua con menores, hay personas en la UMU con jornadas continuas sin menores a cargo actualmente y otras con menores sin tener ese privilegio. Deberían revisarse esas condiciones y actualizarlas, no es justo que haya gente con una jornada continua porque en su momento tenía un menor y la siga teniendo y personas con menores a cargo sin posibilidad de acceso a esa jornada. Es una discriminación entre personas del mismo género.	1	0,5
BN sobretodo abordar los momentos críticos familiares de manera empática	1	0,5
BO Sin rellenar	179	81,4

10.4. Encuesta sobre evaluación de riesgos psicosociales de la Universidad de Murcia



EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

Informe Personal de Administración y de Servicios de la Universidad de Murcia para planes de igualdad (PAS)



ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Condiciones de trabajo	4
a. Características sociodemográficas de la plantilla.....	4
b. Características relativas al Diseño de la Tarea	4
c. Características relativas a la Contratación	5
d. Características relativas a la Jornada	6
e. Características relativas a los Recursos.....	8
f. Características relativas al Salario	9
g. Características relativas a la Promoción	10

INTRODUCCIÓN

Como una de las partes de la evaluación del riesgo psicosocial este informe pone de manifiesto la situación en la que se encuentra el Personal de Administración y Servicio de la Universidad de Murcia a partir de los resultados obtenidos por medio de una encuesta.

Desde una perspectiva de género analizaremos la situación en la que se encuentra el Personal de Administración y Servicios pertenecientes a la Universidad de Murcia, y si fuera necesario proponer medidas correctoras que visen mitigar tal situación.

Condiciones de trabajo

a. Características sociodemográficas de la plantilla

Tabla 1. Sexo

Eres:	N
Mujer	378
Hombre	259
No contesta	44
Total	681

Tabla 2. Edad

¿Qué edad tienes?	N	M	H
Menos de 31 años	23	17	6
Entre 31 y 45 años	171	93	78
Más de 45 años	440	266	174
No contesta	3	2	1
Total	637	378	259

b. Características relativas al Diseño de la Tarea

Tabla 3. Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	M	H
Generalmente no	318	186	132
Sí, generalmente de nivel superior	72	40	32
Sí, generalmente de nivel inferior	9	4	5
Sí, generalmente del mismo nivel	62	41	21
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	142	83	59
No lo sé	34	24	10
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

Tabla 4. Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?		M	H
Siempre + Muchas veces	159	101	58
Algunas veces	1922	119	83
Sólo alguna vez + Nunca	276	158	118
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

c. Características relativas a la Contratación

Tabla 5. Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Universidad de Murcia?	N	M	H
Fijo	402	232	170
Temporal	231	144	87
No contesta	4	2	2
Total	637	378	259

Tabla 6. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Universidad de Murcia?	N	M	H
Hasta 6 meses	18	12	6
Más de 6 meses y hasta 2 años	36	20	16
Más de 2 años y hasta 5 años	82	53	29
Más de 5 años y hasta 10 años	46	28	18
Más de 10 años y hasta 20 años	167	108	59
Más de 10 años	287	157	130
No contesta	1	0	1
Total	637	378	259

d. Características relativas a la Jornada

Tabla 7. Horas semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Universidad de Murcia?	N	M	H
30 horas o menos	13	10	3
De 31 a 35 horas	184	121	63
De 36 a 40 horas	366	213	153
De 41 a 45 horas	51	25	26
Más de 45 horas	21	7	14
No contesta	2	2	0
Total	637	378	259

Tabla 8. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	M	H
Jornada partida (mañana y tarde)	208	97	111
Turno de mañana	385	256	129
Turno de tarde	41	24	17
No contesta	2	1	1
Total	637	378	259

Tabla 9. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (I)

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	M	H
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	100	62	38
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	52	25	27
Tengo hasta 30 minutos de margen	246	138	108
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	165	115	50
Tengo más de una hora de margen	72	36	36
No contesta	2	2	0
Total	637	378	259

Tabla 10. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (II)

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	M	H
Siempre + Muchas veces	280	166	114
Algunas veces	215	127	88
Sólo alguna vez + Nunca	142	85	57
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

Tabla 11. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (III)

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	M	H
Siempre + Muchas veces	428	270	158
Algunas veces	145	72	73
Sólo alguna vez + Nunca	64	36	28
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

Tabla 12. Días laborales (I)

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	M	H
Ninguno	512	325	187
Alguno excepcionalmente	101	48	53
Un sábado al mes	12	4	8
Dos sábados	6	0	6
Tres ó más sábados al mes	6	1	5
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

Tabla 13. Días laborales (II)

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	M	H
Ninguno	533	337	196
Alguno excepcionalmente	81	35	46
Un domingo al mes	13	4	9
Dos domingos	5	0	5
Tres ó más domingos al mes	4	1	3
No contesta	1	1	0
Total	637	378	259

Tabla 14. Exigencias de disponibilidad (I)

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	M	H
Siempre + Muchas veces	12	4	8
Algunas veces	44	24	20
Sólo alguna vez + Nunca	570	349	231
No contesta	1	1	0
Total	637	378	259

Tabla 15. Exigencias de disponibilidad (II)

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	M	H
Ninguno	46	26	20
Algún día excepcionalmente	250	145	105
De 1 a 5 días al mes	143	101	42
De 6 a 10 días al mes	110	61	49
11 o más días al mes	88	45	43
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

Tabla 16. Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	M	H
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	313	248	65
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	235	111	124
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	57	12	45
Sólo hago tareas muy puntuales	29	7	22
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	3	0	3
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

e. Características relativas a los Recursos

Tabla 17. Recursos (I)

En tu departamento o sección falta personal	N	M	H
Siempre + Muchas veces	176	104	72
Algunas veces	217	129	88
Sólo alguna vez + Nunca	239	140	99
No contesta	5	5	0
Total	637	378	259

Tabla 18. Recursos (II)

La planificación es realista	N	M	H
Siempre + Muchas veces	315	174	141
Algunas veces	207	139	68
Sólo alguna vez + Nunca	97	53	44
No contesta	18	12	6
Total	637	378	259

Tabla 19. Recursos (III)

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	M	H
Siempre + Muchas veces	486	284	202
Algunas veces	109	71	38
Sólo alguna vez + Nunca	29	16	13
No contesta	13	7	6
Total	637	378	259

f. Características relativas al Salario

Tabla 20. Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	M	H
300 euros o menos	2	2	0
Entre 301 y 450 euros	0	0	0
Entre 451 y 600 euros	3	3	0
Entre 601 y 750 euros	4	4	0
Entre 751 y 900 euros	1	0	1
Entre 901 y 1.200 euros	21	14	7
Entre 1.201 y 1.500 euros	108	71	37
Entre 1.501 y 1.800 euros	196	126	70
Entre 1.801 y 2.100 euros	135	77	58
Entre 2.101 y 2.400 euros	76	36	40
Entre 2.401 y 2.700 euros	36	20	16
Entre 2.701 y 3.000 euros	24	12	12
Más de 3.000 euros	29	13	16
No contesta	2	0	2
Total	637	378	259

Tabla 21. Composición del Salario

Tu salario es:	N	M	H
Fijo	529	311	218
Una parte fija y otra variable	105	65	40
Todo variable (a destajo, a comisión)	1	1	0
No contesta	2	1	1
Total	637	378	259

Tabla 22. Correspondencia Trabajo-Salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	M	H
Sí	274	274	168
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	68	68	69
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	3	3	5
No lo sé	33	33	17
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259

g. Características relativas a la Promoción

Tabla 23. Promoción

Desde que entraste en la Universidad de Murcia ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	M	H
No	302	187	115
Sí, una vez	195	127	68
Sí, dos veces	93	44	49
Sí, tres o más veces	47	20	27
No contesta	0	0	0
Total	637	378	259



EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

Informe Personal Docente e Investigador de la Universidad de Murcia para planes de igualdad (PDI)



ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Condiciones de Trabajo	4
a. Características sociodemográficas de la plantilla.....	4
b. Características relativas al Diseño de la Tarea	4
c. Características relativas a la Contratación	5
d. Características relativas a la Jornada	6
e. Características relativas a los Recursos.....	8
f. Características relativas al Salario	9
g. Características relativas a la Promoción.....	10

INTRODUCCIÓN

Este informe compone una parte del modelo de la evaluación de riesgos psicosociales cuyo principal objetivo es identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora en la organización. Dicha evaluación se ha llevado a cabo con un cuestionario en el cual han participado un total de 859 personas, 396 mujeres (48,9%) y 414 hombres (51,1%).

En este informe se pone de manifiesto la situación del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Murcia, desagregado por género. De esta manera, se obtienen resultados que, si fuera necesario, darían lugar a una serie de medidas preventivas con el fin de concretar y priorizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Condiciones de Trabajo

a. Características sociodemográficas de la plantilla

Tabla 1. Género

Eres:	N
Mujer	396
Hombre	414
No contesta	49
Total	859

Tabla 2. Edad

¿Qué edad tienes?	N	Mujeres	Hombres
Menos de 31 años	32	22	10
Entre 31 y 45 años	290	165	125
Más de 45 años	488	209	279
No contesta	49	0	0
Total	859	396	414

b. Características relativas al Diseño de la Tarea

Tabla 3. Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	Mujeres	Hombre
Generalmente no	335	156	179
Sí, generalmente de nivel superior	126	63	63
Sí, generalmente de nivel inferior	40	22	18
Sí, generalmente del mismo nivel	101	57	44
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	129	64	65
No lo sé	79	34	45
No contesta	0	0	0
Total	810	396	414

Tabla 4. Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	Mujeres	Hombre
Siempre + Muchas veces	99	47	52
Algunas veces	160	80	80
Sólo alguna vez + Nunca	549	269	280
No contesta	3	0	2
Total	810	396	414

c. Características relativas a la Contratación

Tabla 5. Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Universidad de Murcia?	N	Mujeres	Hombres
Fijo	452	205	247
Temporal	354	189	165
No contesta	4	2	2
Total	810	396	414

Tabla 6. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Universidad de Murcia?	N	Mujeres	Hombres
Hasta 6 meses	11	7	4
Más de 6 meses y hasta 2 años	49	24	25
Más de 2 años y hasta 5 años	104	62	42
Más de 5 años y hasta 10 años	139	76	63
Más de 10 años y hasta 20 años	240	112	128
Más de 10 años	267	115	152
No contesta	1	0	0
Total	810	396	414

d. Características relativas a la Jornada

Tabla 7. Horas semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Universidad de Murcia?	N	Mujeres	Hombres
30 horas o menos	228	111	117
De 31 a 35 horas	75	45	30
De 36 a 40 horas	132	64	68
De 41 a 45 horas	138	67	71
Más de 45 horas	233	106	127
No contesta	4	3	3
Total	810	396	414

Tabla 8. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	Mujeres	Hombres
Jornada principalmente de mañana (y algunas tardes)	597	287	310
Jornada principalmente de tardes (y algunas mañanas)	180	90	90
No contesta	15	4	7
Total	792	381	407

Tabla 9. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (I)

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	Mujeres	Hombres
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	347	179	168
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	156	73	83
Tengo hasta 30 minutos de margen	45	24	21
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	47	23	24
Tengo más de una hora de margen	196	84	112
No contesta	19	13	6
Total	810	396	414

Tabla 10. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (II)

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	360	161	199
Algunas veces	222	101	121
Sólo alguna vez + Nunca	262	134	94
No contesta	0	0	0
Total	810	396	414

Tabla 11. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (III)

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	476	234	242
Algunas veces	225	106	119
Sólo alguna vez + Nunca	108	55	53
No contesta	1	1	0
Total	810	396	414

Tabla 12. Días laborales (I)

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	Mujeres	Hombres
Ninguno	180	78	102
Alguno excepcionalmente	204	102	102
Un sábado al mes	43	18	25
Dos sábados	95	58	37
Tres ó más sábados al mes	285	139	146
No contesta	3	1	2
Total	810	396	414

Tabla 13. Días laborales (II)

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	Mujeres	Hombres
Ninguno	231	109	122
Alguno excepcionalmente	183	89	94
Un domingo al mes	45	18	27
Dos domingos	100	63	37
Tres ó más domingos al mes	248	115	133
No contesta	3	2	1
Total	810	396	414

Tabla 14. Exigencias de disponibilidad (I)

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	48	25	23
Algunas veces	113	58	55
Sólo alguna vez + Nunca	635	303	332
No contesta	14	10	4
Total	810	396	414

Tabla 15. Exigencias de disponibilidad (II)

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	Mujeres	Hombres
Ninguno	53	23	30
Algún día excepcionalmente	151	80	71
De 1 a 5 días al mes	115	57	58
De 6 a 10 días al mes	125	68	57
11 o más días al mes	355	161	194
No contesta	11	7	4
Total	810	396	414

Tabla 16. Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	Mujeres	Hombres
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	298	212	86
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	381	162	219
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	90	16	74
Sólo hago tareas muy puntuales	40	6	34
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	0	1
No contesta	0	0	0
Total	810	396	414

e. Características relativas a los Recursos

Tabla 17. Recursos (I)

En tu departamento o sección falta personal	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	310	144	166
Algunas veces	246	130	116
Sólo alguna vez + Nunca	243	114	129
No contesta	11	8	3
Total	810	396	414

Tabla 18. Recursos (II)

La planificación es realista	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	345	154	191
Algunas veces	250	131	119
Sólo alguna vez + Nunca	196	98	98
No contesta	19	13	6
Total	810	396	414

Tabla 19. Recursos (III)

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	Mujeres	Hombres
Siempre + Muchas veces	540	263	277
Algunas veces	170	78	92
Sólo alguna vez + Nunca	84	43	41
No contesta	16	12	4
Total	810	396	414

f. Características relativas al Salario

Tabla 20. Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	Mujeres	Hombres
300 euros o menos	51	29	22
Entre 301 y 450 euros	54	28	26
Entre 451 y 600 euros	126	65	61
Entre 601 y 750 euros	44	23	21
Entre 751 y 900 euros	1	0	1
Entre 901 y 1.200 euros	2	1	1
Entre 1.201 y 1.500 euros	2	2	0
Entre 1.501 y 1.800 euros	15	10	5
Entre 1.801 y 2.100 euros	48	26	22
Entre 2.101 y 2.400 euros	96	64	32
Entre 2.401 y 2.700 euros	78	36	42
Entre 2.701 y 3.000 euros	112	46	66
Más de 3.000 euros	173	60	113
No contesta	8	6	2
Total	810	396	414

Tabla 21. Composición del Salario

Tu salario es:	N	Mujeres	Hombres
Fijo	668	316	352
Una parte fija y otra variable	139	78	61
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0	0
No contesta	3	2	1
Total	859	396	414

Tabla 22. Correspondencia Trabajo-Salario

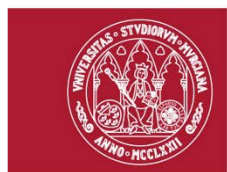
¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	Mujeres	Hombres
Sí	610	295	315
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	139	70	69
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	9	6	3
No lo sé	52	25	27
No contesta	0	0	0
Total	810	396	414

g. Características relativas a la Promoción

Tabla 23. Promoción

Desde que entraste en la Universidad de Murcia ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	Mujeres	Hombres
No	280	134	146
Sí, una vez	129	70	59
Sí, dos veces	179	97	82
Sí, tres o más veces	220	93	127
No contesta	280	2	0
Total	810	396	414

10.5. Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Secretaría
General

**SANTIAGO MANUEL ÁLVAREZ CARREÑO, SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE MURCIA**

C E R T I F I C O:

Que la **Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 12 de abril de 2018**, estando incluido en el orden del día, aprobó el **Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº

EL RECTOR

Fdo. José Pedro Orihuela Calatayud

Firmado con certificado electrónico reconocido.
La información sobre el firmante, la fecha de firma y el código de verificación del documento se encuentra disponible en los márgenes izquierdo e inferior

() A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*



Avda. Teniente Flomesta, 5. Edif. Convalecencia. 30003 Murcia
Tfs. 86 888 3695/96 – Fax. 86 888 3603 – sgeneral@um.es - www.um.es

Código seguro de verificación: RUxFMpSE-WlH3/FVi-rzgFazRA-kOEIEFFK

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 29

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 2 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA**

ÍNDICE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	3
II. DISPOSICIONES GENERALES	5
a) OBJETO	5
b) ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
c) PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	6
d) TIPOS Y FORMAS DE ACOSO A EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO	7
e) MEDIDAS PREVENTIVAS	10
III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
a) GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO	12
b) FORMAS DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	13
c) LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO.....	14
d) ASESORAMIENTO A LA VÍCTIMA	14
e) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DETECCIÓN CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	14
f) TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	15
g) ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.....	16
ANEXO I. Solicitud de registro de documentación	17
ANEXO II. Formulario de denuncia	18
ANEXO III. Diagrama de procesos	21
ANEXO IV. Marco Normativo	22
ANEXO V. Régimen de infracciones y sanciones	27
ANEXO VI. Referencias documentales	28

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho a la igualdad es uno de los ejes sobre los que, no solo gravita cualquier sociedad moderna, sino el concepto mismo de democracia y estado de derecho. Así pues, nuestra Constitución lo configura desde una triple perspectiva, como valor superior del ordenamiento jurídico, como un derecho fundamental, prohibiendo por ello cualquier tipo de discriminación, y como principio de actuación de los poderes públicos.

Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un trato igualitario y no discriminatorio, y tienen el derecho a ser tratadas con dignidad y respeto a su intimidad e integridad física y moral, además de disfrutar de ambientes de trabajo y educativos libres de violencia sexista y discriminación. Este mandato, que la Constitución Española contiene y que obliga a toda la sociedad, adquiere un nivel superior cuando se trata de los poderes públicos y las Administraciones Públicas, los cuales están obligados constitucionalmente a garantizar dicha condición.

En sociedades avanzadas como la nuestra, existe un fuerte compromiso para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, siendo reflejo del mismo el amplio desarrollo normativo internacional, europeo y nacional sobre esta materia, compromiso que se extiende a otros colectivos como el de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBIQ+), cuyo reconocimiento y visibilización ha logrado una regulación específica en los últimos años en varias comunidades autónomas, incluida la Región de Murcia.

En este marco normativo nacional, cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). Descendiendo al ámbito de la CARM, cabe destacar, en desarrollo de dicho mandato constitucional a la igualdad y no discriminación, la Ley 11/2016, por la que se modifica la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la violencia de Género para la Región de Murcia, así como la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. El art. 29 de esta última norma establece un mandato directo de protección y compromiso con la erradicación de este tipo de discriminaciones a las Universidades de la Región.

Por ello, en cumplimiento de las obligaciones legales impuestas a la Universidad de Murcia (en adelante UMU) y consciente del papel que le corresponde no solo como Administración Pública, sino también como Administración Académica, tanto en su ámbito interno como ante la sociedad murciana, en la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género debiendo ser ejemplo de convivencia y respeto, aprobó en el año 2013, el “Plan de Igualdad de la UMU”, dentro de cuyo Eje 1 “Política universitaria de Igualdad” se encuentran los Objetivos 3 (“Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y no discriminación”) y 4 (“Responsabilidad con la sociedad”) estableciendo como acciones concretas contenidas en dicho plan:

“Realizar acciones formativas para identificar las situaciones de desigualdad, de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a PAS, PDI y alumnado”(acción 3.2).

“Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género, especialmente en lo referente a la sensibilización de estos problemas en la comunidad universitaria”(acción 4.3).

Pues bien, dentro de dichas medidas se incardina la elaboración del presente Protocolo cuyo objetivo es, por un lado, la sensibilización, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, y por otro lado, poner en marcha un procedimiento que facilite la resolución de los citados supuestos, asegurando, en todo caso, la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas.

Desde esta perspectiva, la UMU, como institución académica, transmisora de valores, se compromete firmemente en su ámbito organizativo y territorial en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en contra de cualquier tipo de discriminación y acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, velando por mantener un ambiente saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas.

El presente Protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo IV), y deberá aplicarse en coordinación con las acciones realizadas por la Unidad de Igualdad de entre Mujeres y Hombres de la UMU (en adelante, UIMH), en el ejercicio de sus funciones, así como con los futuros planes de actuación de género que se articulen con y para la comunidad académica.

El presente Protocolo tiene tres niveles de actuación:

- *Prevención Primaria:* concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para evitar conductas de este tipo, y para poder identificarlas y detectarlas si se realizan.
- *Prevención Secundaria:* intervención sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que estén afectadas por estos ambientes.
- *Prevención Terciaria:* en la aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.

La Universidad, a través del presente Protocolo, adquiere el compromiso de establecer una serie de procedimientos de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones, quejas o denuncias relativas acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UMU como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, este Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

II. DISPOSICIONES GENERALES

a) OBJETO

El presente Protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y corregir las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación sexual e identidad y expresión de género en la UMU, así como en los organismos dependientes de ésta, y afrontarlas de manera efectiva cuando se produzcan. A tal efecto, se establecen procedimientos de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones, quejas o denuncias que en el marco del mismo sean responsabilidad de la UMU como institución pública académica. Este Protocolo, por tanto, será una garantía añadida, no sustitutiva de las vías disciplinarias, legales y judiciales aplicables a este tipo de conductas.

Los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación sexual e identidad y expresión de género son los que se contienen en el Convenio Internacional para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 18 de diciembre de 1979, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 11 de mayo de 2011, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres, en la Ley 11/2016, de 15 de Junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, y en Ley 8/2016, de 27 de Mayo, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales, y de Políticas Públicas contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye a mujeres y hombres del Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) y alumnado de la UMU, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UMU (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UMU por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se trata, por tanto, de un ámbito de aplicación subjetivo más amplio que el indicado en el artículo 48 de la LOIEMH. Por un lado, porque en virtud del artículo 46.2 de la LOU contempla también las situaciones de acoso sexual y acoso sexista que puedan concernir al alumnado universitario, ya sea como presunta víctima, como presunto sujeto acosador o en ambas posiciones simultáneamente. Y, por otro lado, porque también comprende a las personas que, aún bajo la dependencia jurídica de terceros, prestan sus servicios en el ámbito de la UMU (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). En este último caso, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la UMU, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 y concordantes de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), en lo relativo a la obligación de coordinación de actividades empresariales cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas. Así mismo, la inclusión de este colectivo resulta pertinente en virtud de los dispuesto en los artículos 4, apartado 2, letras c) y e) y 17 del ETT.

Es, por ello, que el presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Quedará también bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el primer párrafo cuya relación con la UMU hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) a causa de una situación de acoso sexual o acoso sexista y que invoque el presente Protocolo en el plazo de 6 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación contractual.

Así mismo, en línea con el compromiso adquirido frente a la erradicación de este tipo de conductas, si la UMU tuviera conocimiento de hechos constitutivos de un posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación e identidad sexual y/o expresión de género en el que las partes sean integrantes de empresas externas contratadas, empresas de trabajo temporal, entidades privadas o públicas participadas por la Universidad de Murcia o entidades o instituciones con las que se tenga un convenio de colaboración en el marco de actuaciones conjuntas, y sobre los que no tenga competencia directa la UMU, se comunicarán los hechos a las empresas, entidades e instituciones implicadas para su investigación y depuración de responsabilidades.

La Universidad de Murcia promoverá la adopción, por parte de las empresas contratistas, de medidas para la prevención de estos tipos de acoso en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.

c) PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, la Universidad de Murcia de conformidad con el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007 observará los siguientes principios de actuación:

- El compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- La obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

- La protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio de procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.

d) TIPOS Y FORMAS DE ACOSO A EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO

Siguiendo de forma principal lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual y por razón de sexo, de manera general, e independientemente de la tipología, puede ser intragrupal e intergrupar y, aunque habitualmente estas formas de acoso parten de una posición jerarquizada de poder, existen otras formas: acoso descendente (quien acosa tiene una posición superior a la víctima), horizontal (acoso entre personas en una misma posición jerárquica, acoso entre iguales), ascendente (quien acosa ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima) e interseccional (cuando el origen del acoso se encuentra en múltiples discriminaciones, o se sufren diversos tipos de acoso).

El acoso puede llevarse a cabo de muchas maneras: de forma física (tocamientos, miradas lascivas, caricias, etc.), a través de medios tecnológicos (ciberacoso), de forma verbal, etc.

Las formas de acoso, en función de su gravedad, pueden ser leves (chistes de contenido sexual, comentarios sexuales, etc.), graves (abrazos o besos no deseados, acorralamientos, etc.) y muy graves (siempre que existe una fuerte coacción).

Así pues, los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. También es importante señalar que, a diferencia del acoso laboral, estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

De manera orientativa, los diferentes tipos de acoso que contempla el presente Protocolo son:

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la

persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

A continuación se indican algunos ejemplos:

Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

Acoso sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

e) MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el presente Protocolo se pretende ahondar en la línea de actuación prevista en Eje 2 del I Plan de Igualdad de la UMU, facilitando la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las actuaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género; y, asimismo, concienciando y sensibilizando a toda la comunidad universitaria para que no se produzcan estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan.

Acciones de difusión e información

La UMU difundirá, por todos los medios a su alcance, el contenido de este Protocolo con el fin de que la comunidad universitaria tenga conocimiento de los mecanismos y medidas para detectar y actuar frente a los posibles casos de acoso en el ámbito universitario. Para el resto de personas incluidas en el ámbito de aplicación, se garantizará el acceso a dicha información, remitiendo tanto a empresas, contratadas, subcontratadas, entidad privada o pública participada por la UMU, o de una entidad o institución con la que se tenga un convenio de colaboración, etc., información puntual sobre el contenido de las campañas.

Como primera medida, se realizará una sencilla guía que aborde con claridad los criterios de detección de estas conductas, que informe de la existencia del Protocolo y de las medidas de protección y asesoramiento previstas, así como de las consecuencias que este tipo de conductas puede ocasionar. Dicha guía será pública y estará a disposición de toda la comunidad universitaria, de las empresas colaboradoras, entidades suministradoras y empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

La difusión de las medidas y propuestas del Protocolo se hará a través de trípticos informativos, la web universitaria, difusión de correos electrónicos a la comunidad universitaria, redes sociales, jornadas y talleres de divulgación, cláusulas adicionales en los contratos, etc.; en definitiva, a través de todos los medios informáticos, técnicos y humanos posibles dentro de esta institución.

Acciones de sensibilización y formación

Se elaborarán planes de formación en esta materia para el PDI, el PAS y el alumnado, ofertando seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y/o expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con personas a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia que puedan producirse en sus equipos de trabajo.

Además, se fomentará la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal, y se velará por que los materiales docentes no contengan estereotipos sexistas y discriminatorios y respeten la diversidad sexual.

La Universidad impulsará la realización de estadísticas, estudios e investigaciones como herramientas de diagnóstico de estos comportamientos.

Se programarán campañas de sensibilización y de difusión para la prevención del acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género entre todo el personal integrante de la Universidad. En dichas acciones, se tratarán las manifestaciones del acoso en todas sus formas, insistiendo en aquellas que son más difíciles de detectar y, por tanto, de denunciar.

Resulta fundamental esta labor de sensibilización y concienciación para que las personas que son víctimas potenciales de este tipo de violencia sepan reconocer las acciones vejatorias y discriminatorias que pueden sufrir y que en muchas ocasiones se encuentran normalizadas en la sociedad. Estos hechos atentan directamente contra la dignidad de las mujeres o personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, viéndose estas presionadas ante relaciones de jerarquía superior, o incluso, del mismo nivel o inferior.

Así mismo, como medida de acompañamiento a la labor de sensibilización, y con el objetivo de visibilizar estas situaciones, se dispondrá de un acceso directo en la página principal de la web de la Universidad para la difusión de las actividades y material que se realice en relación con esta materia. Igualmente, en dicho acceso se contendrá el presente Protocolo.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a) GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Diligencia y celeridad:** la tramitación del procedimiento se hará de forma ágil, y proporcionará equidad y credibilidad; tendrá carácter urgente y preferente, fijándose un plazo máximo de 21 días hábiles para la emisión del informe por parte de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas Constitutivas de Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad o expresión de género (en adelante, Comisión), al Rectorado de la Universidad, que será el órgano competente para incoar el procedimiento sancionador correspondiente y, en su caso, sancionar a la persona acosadora.
- **Confidencialidad y sigilo:** el procedimiento gozará de la máxima confidencialidad, no solo con relación a los sujetos intervinientes sino con el contenido de lo que en el ámbito del mismo conste. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar sigilo y no utilizar, ni en su beneficio ni a favor de terceras personas, el contenido de lo ahí tratado. Se protegerán los datos de identidad de las personas actuantes y, sobre todo, de denunciantes y de quienes testifiquen.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad:** se garantizará el trato imparcial y justo tanto para las víctimas/denunciantes como para la persona investigada; y, así mismo, que las personas que intervengan en el procedimiento actúen bajo el principio de buena fe, siendo su única motivación la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Contradicción:** se velará por el respeto del legítimo ejercicio del derecho de defensa, y se facilitará a las partes su intervención en todas las fases del procedimiento; así mismo, se les permitirá ser acompañadas por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso.
- **Protección y Garantía de indemnidad:** se garantizará a las personas denunciantes, así como a personas que hayan presenciado la situación, que aporten información o sean requeridas para colaborar en el procedimiento, que no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre sí mismas, ni sobre su familia o sus bienes. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción,

prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral:** se protegerá a la persona reclamante, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica, y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso, estableciendo las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante.
- **Asesoramiento y apoyo:** se garantizará a la víctima, desde la interposición de la denuncia, asesoramiento especializado y acompañamiento técnico en todas las fases del procedimiento, hasta la emisión del informe de la Comisión.
- **Derechos de abstención y recusación:** será de aplicación el régimen de recusación o abstención de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, previsto en la ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo, se registrarán por lo dispuesto en las normas vigentes de protección de datos de carácter personal.

b) FORMAS DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La presentación de la reclamación o denuncia ante cualquier órgano o unidad de la Universidad, o el conocimiento de la conducta de acoso sexual o sexista por parte de los órganos o unidades de la misma, iniciará el correspondiente procedimiento. A estos efectos, recibida o conocida la denuncia por el órgano o unidad correspondiente, o conocida la conducta de acoso sexual o sexista por estos, se pondrá en conocimiento de la UIMH, que será la encargada de coordinar el procedimiento.

La representación del personal o del alumnado o cualquier cargo académico que reciba una denuncia o conozca este tipo de conductas tiene la obligación de trasladar esa información a la UIMH de forma inmediata, no debiendo superarse en ningún caso los 5 días.

De concurrir indicios suficientes de delito, el Área de la Inspección de Servicios dará traslado al Ministerio de Fiscal de toda la información de que se disponga sobre los hechos expuestos, acompañando las actuaciones realizadas, sin perjuicio de la continuación del procedimiento establecido en el presente Protocolo.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán realizarse por escrito en papel, por correo electrónico o verbalmente:

- Cuando la denuncia se efectúe **vía registro**, se realizará siguiendo el modelo de Solicitud de registro de documentación (Anexo I) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Murcia, o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial", la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna junto al Formulario de

denuncia (Anexo II), con el fin de poder garantizar la confidencialidad de la denuncia y de las personas afectadas.

- Si la denuncia se realiza a través del **correo electrónico**, se dirigirá a la dirección electrónica institucional personal de quien dirija la UIMH, indicando en el asunto el lema de "Confidencial". Se adjuntará el Formulario de denuncia (Anexo II), así como la documentación que se estime oportuna.
- Cuando la denuncia se realice **verbalmente**, se redactará un acta que será firmada por quien presente la queja y quien dirija la UIMH.

En un plazo máximo de 7 días, la UIMH dará traslado de la denuncia a la Comisión.

c) LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO

- La persona afectada.
- La representación del Personal Docente e Investigador, del Personal de Administración y Servicios, o del alumnado de la UMU.
- Cualquier miembro de la comunidad universitaria comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo que tenga conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
- De oficio por la UIMH, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente Protocolo.

Cuando se inicie el procedimiento sin la participación de la víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación para que pueda, si lo desea, ratificarse y así intervenir como parte en el procedimiento.

d) ASESORAMIENTO A LA VÍCTIMA

Desde el inicio del procedimiento, es decir, desde la presentación de la reclamación o denuncia, la UIMH facilitará a la víctima, por escrito, información completa de los recursos existentes en la propia UMU para estas situaciones, así como de las vías legales y judiciales a las que puede acudir en defensa y ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva. Se guardará copia del citado envío de información en el expediente correspondiente.

Además, se ofrecerá una labor de acompañamiento por parte del personal técnico y especializado sobre esta materia con que cuente la Universidad en sus distintos servicios y unidades, que será designado por la Comisión, intentándose que sea, en la medida de lo posible, una única persona.

e) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DETECCIÓN CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

La Comisión es el órgano competente para investigar y evaluar toda denuncia que se presente ante la UIMH.

Se configura como un órgano colegiado formado por un número máximo de 3 personas en representación de:

- Inspección de Servicios.
- Servicio de Prevención.
- Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que ejercerá la Presidencia

Su nombramiento se efectuará por el Rectorado y sus miembros deben tener formación específica en la materia. Sus componentes deberán procurar y actuar para asegurar todas las garantías del procedimiento previstas en este Protocolo (confidencialidad, sigilo, imparcialidad, diligencia...).

Además, se incluirá en esta Comisión el o los órganos de representación del o de los colectivos afectados.

La secretaría de la Comisión podrá ser desempeñada por personal técnico de la UIMH, que actuará con voz y sin voto.

Esta Comisión podrá contar con el personal asesor que estime conveniente según el caso, como la Asesoría Jurídica, o la Unidad de Género del Servicio de Psicología Aplicada.

La Comisión ejercerá sus funciones con autonomía, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por el Rectorado y, en su caso, la Inspección de Servicios.

También se trasladará periódicamente (al menos, dos veces al año) información sobre las actuaciones realizadas a la Comisión de Igualdad, respetando escrupulosamente las garantías del procedimiento.

f) TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibida la denuncia, la Presidencia convocará a la Comisión en un plazo máximo de 7 días, pudiéndose dar dos circunstancias:

Primera: en el supuesto de que no se hubieran remitido las actuaciones al Ministerio Fiscal, la Comisión se encargará de instruir el correspondiente expediente informativo con el fin de determinar la existencia y gravedad de los hechos denunciados. Para ello se podrán llevar a cabo las acciones y pruebas que se consideren necesarias y suficientes.

Durante la tramitación del procedimiento y, sobre todo, en los casos más graves, se podrán adoptar medidas cautelares.

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe resultado de la averiguación de los hechos que será elevado al Rectorado, y que propondrá las actuaciones siguientes: el archivo, la apertura de expediente disciplinario o el traslado a la Fiscalía, así como las medidas preventivas o correctoras.

Segunda: en el supuesto de que la Inspección de Servicios hubiera remitido las actuaciones al Ministerio Fiscal, la Comisión informará sobre la posible adopción de las medidas cautelares y/o preventivas necesarias para impedir que continúen o se reproduzcan los hechos, informe que será elevado al Rectorado.

En ambos casos, el plazo máximo para emitir el correspondiente informe será de 21 días desde que tenga entrada la denuncia en la UIMH.

Igualmente, en los dos supuestos, la Presidencia de la Comisión informará a la persona afectada y, en su caso, a la denunciante de la fecha y traslado del informe al Rectorado, teniendo en cuenta en dicha comunicación las circunstancias del caso y velando por el respeto de la confidencialidad, el sigilo y los derechos de las partes.

g) ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Una vez iniciado el procedimiento, si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que se pueda infligir a la víctima o víctimas, y en atención a la protección de sus derechos, la Comisión propondrá al Rectorado la adopción de medidas cautelares.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa sancionadora, el Rectorado, dentro de sus competencias, podrá adoptar las medidas adecuadas para garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas.

Las medidas cautelares, que en ningún momento predispondrán el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos.

Las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario correspondiente, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Así mismo, no se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

ANEXO I

Solicitud de registro de documentación

SOLICITANTE

Apellidos

Nombre

DNI

Dirección

C.P.

Población

Provincia

Teléfono

e-mail

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Con el objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que se contienen en la denuncia y documentación adjunta a la presente solicitud, apporto la misma en sobre

En (localidad), a (fecha completa)

Firma

UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ANEXO II

Formulario de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género

(PRESENTAR EN SOBRE CERRADO JUNTO CON INSTANCIA ANEXO I)

SOLICITANTE

Persona afectada	
Testigo/a	
Otros (Especificar)	

TIPO DE ACOSO

Sexual	Por razón de sexo o género	Otras discriminaciones (Especificar)
--------	----------------------------	--------------------------------------

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
NIF	
Sexo/Género	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Área/Unidad/Departamento/Centro/Servicio	

VINCULACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA CON LA UNIVERSIDAD

Personal Funcionario	Personal Interino	Personal Becario
Personal Laboral fijo	Personal Laboral Interino	Estudiante
Otros (Especificar)		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles testimonios...



En caso de presentar documentación anexa, especificar:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de la Universidad de Murcia.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

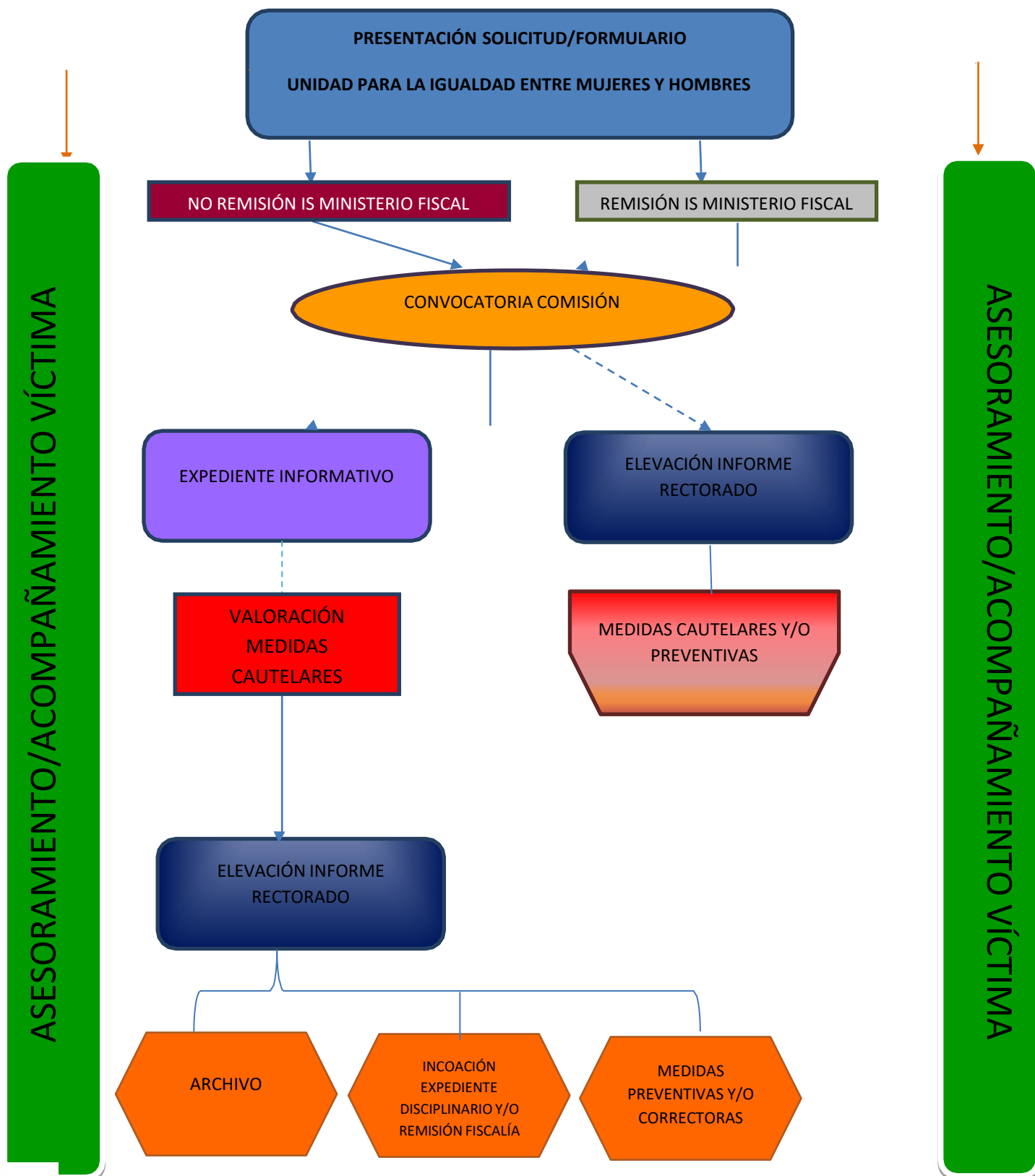
CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la Comisión)

CÓDIGO

Los datos personales, aportados en la solicitud así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la Universidad de Murcia, con sede en la Avenida Teniente Flomesta, 5. Tercera planta. Edificio Convalecencia. 30003 Murcia, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

ANEXO III

Diagrama de procesos



ANEXO IV

Marco normativo

En la elaboración del Protocolo que nos ocupa, hemos tenido en cuenta los principios normativos a varios niveles, internacional, estatal y regional, así como el marco legal que se aplica en las instituciones universitarias.

INTERNACIONAL

- **Recomendación General núm. 35 del Comité para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (de 26 de julio de 2017)** sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, adoptada en virtud del Convenio Internacional para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (1979).
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Estambul, de 11 de mayo de 2011**, en sus artículos 34 y 40.
- **Convenio 111 de la OIT (15 de junio de 1958)**, contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la recomendación núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000**, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007, en sus artículos 20-21, 23 y 31.
- **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. En su artículo 40 recoge un apartado sobre el Acoso sexual “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales”.
- **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

NACIONAL

- **Constitución Española**, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1); “la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como por cualquier otra circunstancia personal o social” (Art. 14); “el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos denigrantes” (Art. 15); “el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Art. 18.1). De manera más específica, el Art 35.1 incorpora “el derecho a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo”.

- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre).**

En el Título VIII: Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, contiene el Cap. III sobre el acoso sexual. Artículo 184 establece: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

Y en su Cap. VI, artículo 191 establece: “Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.”

En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres** (arts. 7, 8, 48, 51, 62 y disposición final sexta).

Art. 51 en relación al acoso sexual y el papel de las instituciones públicas: “Las Administraciones Públicas tienen el deber general de remover los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Cabe destacar que en aplicación de los criterios establecidos por el Art. 13 (en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres) en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de género, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de indicios discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

- **Ley 14/1986, de 25 de Abril, General De Sanidad.** En su art. 18.9 hace hincapié en “La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

- **Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba La Ley de Enjuiciamiento Criminal.** Artículo 262. Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio si se tratare de un delito flagrante.
- **Estatuto de los Trabajadores.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, su art. 4.2 contempla los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras, y en su apartado e) se insta “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.
- **Estatuto Básico del Empleado Público.** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público refleja como faltas disciplinarias muy graves en su art. 95.2 b): “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

REGIONAL Y UNIVERSITARIO

- **Ley 11/2016, de 15 de Junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.**

Se destaca la modificación del art. 22, que define el Acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo en los siguientes términos: “se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará acoso sexual”.

Subrayar también la modificación del art. 40 sobre Formas y manifestaciones de violencia machista. Se ejemplifican los diferentes tipos de violencia machista, destacando en su apartado c la violencia en el ámbito laboral, y dividiéndola en dos tipos: acoso por razón de género y acoso sexual.

- **Ley 8/2016, de 27 de Mayo, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales, y de Políticas Públicas contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.**

Su art. 29 establece: “1. La Universidad garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de alumnos, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia, en caso contrario podrán revocarse las autorizaciones administrativas concedidas.

1. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en colaboración con las universidades de la Región, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGBTI que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGBTI. Asimismo, las universidades prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa.

2. Las universidades públicas y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de las acciones de Investigación más Desarrollo de la Comunidad Autónoma, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGBTI.”

• **Ley Orgánica 4/2007 de 12 de Abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades.**

Destacan el artículo 46 b): “La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacitado cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos”; y el artículo 46 j): “Recibir un trato no sexista”.

• **Real Decreto 1791/2010, de 30 de Diciembre que recoge el Estatuto del Estudiante Universitario.**

En el art. 7 de esta norma se reconocen los derechos comunes del alumnado universitario, de los cuales destacamos:

b) A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos;

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

• **Decreto de 8 de Septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional (vigente parcialmente)**

Su artículo 5 establece como falta grave del alumnado “La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra los Profesores.” Y “La ofensa grave, de palabra u obra, a compañero, funcionarios y personal dependiente del Centro.”

Ya su vez señala como menos graves “Las palabras o hechos indecorosos o cualesquiera actos que perturben notablemente el orden que debe existir en los establecimientos de enseñanza, dentro o fuera de las aulas”.

En su art. 6 se encuentran las sanciones aplicables a las mismas.

- **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia**, en los Objetivos 3 Y 4 del Eje 1, se establece una serie de acciones directamente relacionadas con esta materia, en concreto en las Acciones 3.2, 3.3 Y 4.4.



ANEXO V

Régimen de infracciones y sanciones

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista será el regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en los convenios laborales aplicables al personal y en el Reglamento de Disciplina Académica del Alumnado, así como en cualquier otra norma que pudiese adoptarse al respecto.

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERO; Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=SIJA SUB01, SERIALNUMBER=A02733262, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA, C=ES; Emisor del certificado: CN=SIJA SUB01, SERIALNUMBER=A02733262, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA, C=ES; Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAYUD; Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20; Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceers, O=FNMT-RCM, C=ES; Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceers, O=FNMT-RCM, C=ES;



Código seguro de verificación: RUxFMpSE-WlH3/FVi-rzgFazRA-kOEIEFFK

COPIA ELECTRÓNICA - Página 28 de 29

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 2 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

