



**JOAQUÍN LOMBA MAURANDI, SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE MURCIA**

CERTIFICO:

Que el **Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2013**, estando incluido en el orden del día, aprobó el **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos, en Murcia, a diecinueve de abril de dos mil trece.

(documento firmado electrónicamente)

VºBº

EL RECTOR

Fdo. José Antonio Cobacho Gómez

(*) A los efectos de lo establecido en el artículo 27.5 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27 de noviembre), se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.





PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

La presente propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia responde a la filosofía de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo artículo 11.1 establece que, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, “*los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres*”, y que dichas medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, “*habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*”.

La Universidad de Murcia, por su papel de institución transmisora de valores, debe responder a las exigencias de la mencionada Ley y promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico; para el logro de este objetivo, y en cumplimiento de la obligación establecida en la Disp. Ad. 8ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), es necesario diseñar el Primer Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia.

Por otra parte, las conclusiones del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia, publicado recientemente, ponen de manifiesto que existen indiscutibles situaciones de desigualdad de género en los colectivos de nuestra institución, que deben ser corregidas. Así, en el caso del PDI, cabe citar ejemplos tan significativos como el escaso número de mujeres que acceden a la condición de Catedráticas o a la dirección de proyectos de investigación, el mayor tiempo que emplean en adquirir la condición de funcionarias o en conseguir un sexenio, o su escasa participación en cargos académicos de máxima responsabilidad. Por su parte, en el supuesto del PAS, es impactante comprobar que las mujeres son más y poseen un mayor nivel académico y, sin embargo, tienen asignadas, mayoritariamente, las categorías inferiores de la clasificación profesional, mientras los hombres ocupan las jefaturas de más alto nivel, constituyendo el fenómeno conocido como techo de cristal. Entre tanto, en las aulas existe una mayor presencia femenina en todos los niveles, excepto en Doctorado, y también son ellas las que obtienen un mayor rendimiento académico; aunque faltaría conocer su correlación con el acceso al mercado laboral y sus condiciones.

Con la vocación de modificar gradualmente las disfunciones detectadas, se presenta el I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia. El Plan propuesto se articula en torno a 5 ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actuación de la UMU. En cada uno de dichos ámbitos se plantean varios objetivos que se espera alcanzar a partir de la ejecución de acciones concretas. Nuestra propuesta define un total de 57 acciones.





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.
- OBJETIVO 2:** Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.
- OBJETIVO 3:** Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.
- OBJETIVO 4:** Responsabilidad con la sociedad.

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- OBJETIVO 1:** Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.
- OBJETIVO 2:** Verificar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.
- OBJETIVO 3:** Incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género.

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.
- OBJETIVO 2:** Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- OBJETIVO 1:** 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.
- OBJETIVO 2:** 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.

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.
- OBJETIVO 2:** Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.





EJE Nº 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.

Justificación: *Este objetivo tiene su justificación legal en el art. 24.1 de la LOI, sobre la integración del principio de igualdad en la política de educación, que establece que “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.”*

Dentro de la política universitaria de igualdad destaca entre otras cosas el fomento del uso de un lenguaje no sexista dentro de la comunidad universitaria.

A este respecto, existe la obligación legal impuesta en el artículo 14.11 de la LOI, de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”; en la misma línea, el artículo 30.2.de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género (LIHMRM), señala que la administración educativa de la Región de Murcia “garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento”. Así pues, tanto la normativa estatal como autonómica establecen la necesidad de nombrar en femenino y en masculino, y de usar un lenguaje no sexista en el vocabulario español.

En cumplimiento de las anteriores obligaciones legales, la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Murcia ha elaborado una Guía de uso no sexista del vocabulario español, con el fin de facilitar a la comunidad universitaria un instrumento útil y de sencillo manejo que sirva para aclarar las dudas que existan y, de este modo, contribuir a la consolidación de la mencionada igualdad.

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

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.

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.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.

Justificación: *La transversalidad, término acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones y para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones.*

Por otro lado, el propio Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres elaborado por la UMU, considera necesario avanzar hacia la utilización de unos indicadores





presupuestarios en clave de género que hagan posible que, antes de tomar decisiones de promoción o implantación de determinadas políticas universitarias, se conozcan los efectos en mujeres y hombres a fin de realizar un reparto más equitativo de los recursos económicos. Del mismo modo, un presupuesto con perspectiva de género implica analizar cualquier tipo de gasto público o ingreso público para ver las implicaciones y repercusiones que puedan tener en las mujeres y en los hombres.

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.

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

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.

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.

OBJETIVO 3: Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

Justificación: *La imagen como ejemplo de la política ejercida es fundamental en materia de igualdad sobre todo por lo que tiene de repercusión, tanto en el seno de la comunidad universitaria como en su proyección social, y su colaboración en la sensibilización con la igualdad entre mujeres y hombres.*

En este sentido, es importante fomentar una mayor presencia femenina en los diferentes ámbitos de la vida universitaria y también el de las distinciones oficiales, dado el escaso número de mujeres que consiguen tales honores; así, en el año 2008, 97 personas fueron investidas con el título de Doctores Honoris Causa por las universidades de nuestro país, y de ellas sólo un 10,3% fueron mujeres. En el año anterior (2007), las universidades privadas no otorgaron dicho título a ninguna mujer, mientras que en las universidades públicas, el porcentaje fue del 12,2%.

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.

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.

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.

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.

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

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.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad

Justificación: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia, la LIMHRM, en su artículo 31.1 establece que las administraciones educativas integrarán los siguientes objetivos coeducativos: "a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del alumnado"; b) "Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad".

En esta materia, la Universidad, como institución educativa con vocación de dar una educación integral a todas las personas que forman la comunidad universitaria debe servir de modelo al resto de la sociedad. Por tal motivo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio estratégico de su política universitaria, fundamental para el buen gobierno y progreso de la institución y para su contribución a la sociedad a la que sirve mediante la difusión de la cultura y la educación en valores.

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.





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.

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.

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

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.

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.

ACCIÓN 4.7: Crear una colección sobre género en Editum.

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.

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).

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

Justificación: *Este objetivo tiene su justificación legal en dos normas:*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuyo artículo 4.7. establece que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Y la LOI, que en su artículo 24.2, contempla que las Administraciones educativas desarrollarán



actuaciones, como la descrita en el apartado f) de dicho artículo: “El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia”.

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.

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

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.

OBJETIVO 2: Verificar que la perspectiva de género está en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.

Justificación: Este objetivo encuentra su fundamentación en el art. 6 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, donde se establece lo que sigue: “Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres”.

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.

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

ACCIÓN 2.3: Fomentar el uso de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

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

OBJETIVO 3: Incentivar y valorar la formación específica del profesorado en materia de género.

Justificación: Este objetivo se fundamenta en dos normas:

1ª) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo artículo 7, sobre formación inicial y permanente del profesorado establece: “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:





- a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico”.
- 2º) La LOI, en su artículo 24.2 apartado c), que recoge la obligación de las Administraciones educativas de integrar el estudio y la aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

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.

OBJETIVO 4: Promover la participación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación.

Justificación: El número de mujeres y hombres que inician la carrera científica es similar, hay un 51% de mujeres y un 49% de hombres entre quienes terminan el doctorado. Pero entre el Personal Docente e Investigador las mujeres sólo ocupan el 36'4% de los puestos y, entre quienes dirigen de grupos de investigación, las mujeres representan sólo el 18%.

En el contexto europeo, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la proporción de mujeres entre el alumnado es del 55% y del 59% entre personas graduadas, pero únicamente representan el 32% de las personas dedicadas a la ciencia y a la ingeniería y el 19% de las personas investigadoras en el sector privado. En promedio, en los 27 Estados miembros de la UE, sólo el 22% de los miembros de los consejos (comisiones científicas, comisiones de I+D, comités, etc.) de universidades e institutos de investigación son mujeres. Existen dos tipos de discriminaciones como responsables de desigualdad, la primera territorial, que relega a las mujeres a áreas de la actividad científica de menor valoración. La segunda es jerárquica, y mantiene a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía científica: ante igual cantidad y calidad de trabajo investigador, publicaciones, etc., las mujeres obtienen menor valoración que sus compañeros varones. En la Universidad de Murcia, la participación femenina en proyectos de investigación es del 37,91%. Sin embargo, entre los responsables de los mismos sólo el 24,52% de éstos son mujeres. En los grupos de investigación (GI) propios de nuestra Universidad solamente el 20,65% de las personas investigadoras principales son mujeres mientras que la participación femenina en ellos asciende al 40,81%.

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





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.

ACCIÓN 3.3: 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.

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.

Justificación: La Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOMLOU), introduce modificaciones en el ámbito universitario, tales como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

Igualmente la LOI establece en el artículo 24.2.d) que las Administraciones educativas impulsarán “la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

La acción 1.1 de este objetivo se refiere específicamente a la necesidad de conseguir el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación y niveles de responsabilidad de la UMU. En estos casos, entenderemos por presencia equilibrada la establecida en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

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.

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.

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.

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.





OBJETIVO 2: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

Justificación: Este objetivo tiene un doble fundamento, uno legal, contenido en el artículo 31.1 c) de la LIMHRM, que establece que las administraciones educativas asumirán el objetivo de “formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas”.

El segundo fundamento radica en la situación concreta de la Universidad de Murcia, donde siguen persistiendo estudios en los que permanece la división tradicional por roles, carreras universitarias donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo. La mayoría de los Centros están feminizados, y muy pocos masculinizados (sólo dos la Facultad de Ciencias del Deporte -78% hombres- y la Facultad de Informática -86% hombres-). Sin embargo los asimilados a tareas de cuidados (Psicología, Trabajo Social y Educación, Ciencias Sociosanitarias, Enfermería) y educación, son los más feminizados.

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.

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.

Justificación: Para el personal laboral, este objetivo se fundamenta en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores donde se señala lo siguiente: “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”.

Y en lo que se refiere al personal funcionario, su justificación se halla en la LEBEP cuyo art. 61.1, sobre sistemas selectivos, establece: “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

Por su parte el art. 79, sobre el concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, en su apartado 1, dispone lo siguiente: “el concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad”.

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





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.

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.

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

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.

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.

OBJETIVO 2: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI y del PAS en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento.

Justificación: *Tras las diferencias detectadas en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres de la UMU en el Estudio Diagnóstico, se plantean acciones que corrijan las divergencias en la promoción así como reducir la brecha salarial con el fin de garantizar el principio de igualdad retributiva.*

En este objetivo se presentan acciones que tienen la finalidad de permitir que las personas con responsabilidades familiares en el PDI, especialmente las profesoras que son las que mayoritariamente las asumen, puedan obtener sexenios en igualdad de condiciones que sus compañeros varones, por los siguientes motivos:

1º. Las mujeres en la UMU poseen un menor número de sexenios reconocidos y tardan más en obtenerlos, dato que queda constatado en el estudio diagnóstico, ya que el 61,88% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,75% del colectivo femenino.

2º. Esta circunstancia repercute en las retribuciones y es la base de la desigualdad salarial entre profesores y profesoras.

3º. Es el factor que determina, en mayor medida, la peor situación de las mujeres en cuanto a dirección de proyectos de investigación, tesis doctorales, etc.

4º. Este aspecto también incide en materia de promoción profesional, ya que sin sexenios no es posible acceder a las Cátedras de Universidad, siendo en este aspecto donde se produce la mayor desigualdad por sexos en la Universidad, dado que las mujeres no ocupan ni el 19% de las mismas, representando esta categoría el 12,73% del PDI total.

5º. Con la reforma llevada a efecto por el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, se amplía la carga lectiva a 32 créditos a quienes no tengan reconocido un sexenio "vivo"; ello perjudicará especialmente a las profesoras universitarias que, por





ejercer su derecho al descanso por maternidad y, mayoritariamente, los derechos destinados a conciliar la vida laboral y familiar, tendrán más dificultades que los hombres para obtener un sexenio en un periodo de seis años.

Y en el caso del PAS, se pretende romper el techo de cristal existente para las mujeres y acreditado extensamente en el Estudio Diagnóstico.

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.

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

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

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.

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 de los estudiantes de la UMU.

Justificación: *Los principales obstáculos del acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad están relacionados con las dificultades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El hecho de que las cargas familiares recaigan casi exclusivamente sobre las mujeres, limita sus posibilidades de optar a los citados puestos, ya que normalmente exigen una mayor dedicación horaria.*

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.

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

ACCIÓN 1.3: Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UMU en horario que facilite la conciliación.

ACCIÓN 1.4: Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horario que facilite 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.

ACCIÓN 1.6: Incentivar los programas de teletrabajo con el fin de favorecer la conciliación.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.

Justificación: *El Estudio Diagnóstico de la UMU refleja que las mujeres son, mayoritariamente, las solicitantes y usuarias de las medidas de conciliación; sin embargo las beneficiarias del PDI y PAS utilizan estas medidas de forma diferente.*

En el PAS, prácticamente la totalidad de las reducciones de jornada por guarda legal de menor de 12 años y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, son solicitadas por mujeres, medidas que conllevan la reducción o la no percepción de retribuciones, siendo la modalidad más solicitada por los hombres el permiso de paternidad, que es un permiso retribuido.

Por su parte, en el PDI, sólo las mujeres solicitan los permisos por nacimiento de hijos e hijas; en cuanto a las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, éstas son muy escasas y solamente son solicitadas por mujeres, al igual que en el PAS.

Así pues, al ser las mujeres quienes principalmente concilian en la Universidad de Murcia, es preciso el logro de este objetivo con la finalidad de concienciar a los trabajadores varones de la UMU sobre la necesidad de la corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidades por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de los hijos e hijas, y el cuidado de familiares dependientes, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares entre mujeres y hombres.

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.

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.)

