



**Informe Final de Evaluación del
Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres
de la Universidad Miguel Hernández de
Elche 2017-2020**

Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Julio de 2020

Índice

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	METODOLOGÍA.....	4
III.	EJECUCIÓN DEL PLAN.....	5
1.	EVALUACIÓN DE PROCESO.....	5
1.1.	EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	6
1.2.	EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	27
1.3.	EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES.....	45
1.4.	EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	49
2.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	53
2.1.	EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	53
2.2.	EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	58
2.3.	EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	60
2.4.	EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES.....	63
2.5.	EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	64
3.	EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN.....	65
3.1.	EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	65
3.2.	EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	73
3.3.	EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	76
3.4.	EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES.....	78
3.5.	EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	78
IV.	CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....	80
	ANEXO.....	84

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) es el documento que recoge, tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Este Plan fue aprobado por Consejo de Gobierno en su sesión de 24 de julio de 2017 con un periodo de vigencia de tres años (2017-2020).

Siguiendo los preceptos legales, en el Plan de Igualdad de la UMH se contemplan tres grandes apartados.

En el primero, se aborda el diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la institución. Para ello, se analizaron los datos de la situación de las mujeres y de los hombres de la UMH en los órganos de gobierno y representación de nuestra universidad en el primer trimestre de 2017, así como diferentes aspectos relacionados con el PDI, el PAS y el estudiantado en el periodo comprendido entre los años 2010-2015. El análisis descriptivo realizado permitió detectar diferencias entre hombres y mujeres y orientar propuestas en aras a lograr una mayor equidad entre ambos sexos. Dichas propuestas se recogieron en el plan de igualdad propiamente dicho que constituye el segundo apartado. Dicho plan de acción se estructura en cinco ejes o ámbitos de actuación, a saber:

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

Cada uno de estos ejes se asocia a un objetivo general, que, en conjunto, se concretan en un total de 10 objetivos específicos, los cuales a su vez se materializan en diversas acciones sumando un total de 73. Estas últimas, de carácter evaluable y medible, son asignadas a los órganos responsables de su desarrollo y determinados sus plazos de ejecución.

El Plan de Igualdad es concebido como una herramienta dinámica y flexible que permita a la UMH alinear a la institución con los objetivos establecidos en el mismo. Para verificar si se está caminando en el sentido correcto y corregir el rumbo si fuese necesario, es fundamental contar con un sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

A este respecto, en el tercer apartado, se recoge el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que deberá llevar a cabo una comisión de seguimiento integrada por la comisión de igualdad de la UMH, una persona representante de cada una de las

secciones sindicales con representación en la universidad y una persona experta en materia de igualdad.

El seguimiento es un instrumento esencial para evaluar y registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, en cuanto que permite conocer el nivel de realización alcanzado, así como valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo. Las labores de seguimiento efectuadas por la comisión quedaron recogidas en un documento titulado [Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UMH 2017-2020](#), el cual ha servido de punto de partida para la evaluación del Plan y la elaboración del presente informe.

En este contexto, el objetivo de este informe final de evaluación es conocer el grado de ejecución del “Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche”, así como los problemas que han dificultado su consecución. Más concretamente:

- Determinar el nivel de desarrollo de las acciones planteadas.
- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre el proceso de elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad.

Con todo ello, se pretende contar con información cuantitativa y cualitativa que, unida al diagnóstico de la situación de mujeres y hombres que acometeremos en el último trimestre del 2020, permita elaborar el II Plan de Igualdad de la UMH.

II. METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad¹. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis: el primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a los ejes del Plan.

En cuanto a las dimensiones, encontramos las siguientes:

- **Proceso:** se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- **Resultados:** mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- **Impacto:** valora el grado de consecución de los objetivos de los 5 ejes del Plan.

Para la recogida de Información se ha tenido en cuenta en primer lugar la memoria de actividades de la Unidad de Igualdad, se ha revisado documentación generada por la Universidad durante el periodo de estudio, como las memorias anuales, noticias,

¹ Fundación Mujeres. Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Madrid, 2008.

convocatorias, normativas, estudios, informes, guías, etc., y también se ha solicitado información a distintos Vicerrectorados y Servicios de la UMH.

A continuación, en el siguiente apartado, se acomete, distinguiendo por subapartados, la evaluación de cada una de las tres dimensiones aludidas. En primer lugar, en la evaluación de proceso, se expone la información recogida relativa a cada una de las 73 acciones, estructuradas en 10 objetivos, correspondientes a los 5 ejes que recoge el Plan. La evaluación de cada una de las acciones se presenta en una tabla en la que se recoge el órgano responsable, el plazo temporal, el nivel de ejecución, y para aquellas acciones que no se hayan realizado o estén en proceso de realización, así como las recomendaciones que se deben tener en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad.

En cuanto al nivel de ejecución de las acciones, con la finalidad de lograr una mejor visualización, se han sombreado en distintos colores:

- Acción realizada, color **verde**.
- Acción en proceso de realización, color **amarillo**.
- Acción no realizada, color **rojo**.

En segundo lugar, se realiza la evaluación de resultados a partir de la evaluación del proceso. En este sentido, se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos en función del análisis de los datos recogidos en las fichas de sus correspondientes acciones. Este análisis implica dos aspectos: primero, el nivel de resultados alcanzado por los objetivos de cada uno de los 5 ejes del plan y, segundo, su vinculación con el desarrollo de las acciones.

Finalmente, partiendo de la evaluación de resultados anterior, se evalúa el impacto del plan valorando cada uno de los cinco ejes sobre los que se efectúa un balance global.

III. EJECUCIÓN DEL PLAN

EVALUACIÓN DE PROCESO

Evalúa cada una de las acciones, indicando su nivel de ejecución y los datos sobre cómo se ha realizado, qué se está haciendo o se va a hacer. A continuación, se analizan las diferentes acciones que se han establecido atendiendo a cada uno de los objetivos que componen los diferentes ejes.

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

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades.	Promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH: sensibilizar, visualizar y comunicar.	Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.
		Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.
		Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
		Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.

ACCIONES

Acción 1.1: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Órgano responsable	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Publicaciones en la página web de la Unidad de Igualdad. Programa de Radio UMH "Iguales pero diferentes".

Acción 1.2: Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros.

Órgano responsable	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>En relación a las campañas desarrolladas con motivo de la conmemoración de las fechas más señaladas en la UMH:</p> <p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. I Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer” - Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de manifiesto. • II concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”. • I premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad. • VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad. - Acto Conmemorativo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> • Lectura del manifiesto. • IV Jornada Género y Deporte: “Deporte, Igualdad y Violencia contra las Mujeres”. • III Concurso de Tuits y Microrrelatos contra la Violencia Machista. - Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”. <p>Año 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. II Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”. - Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de manifiesto. • Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”. • III concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto” • II premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad. • IX Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad. - Acto Conmemorativo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> • Lectura del manifiesto elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).

	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguración del Punto de Atención a la Igualdad y a la Diversidad de la UMH en el edificio Altabix. • Seminario “Periodismo con perspectiva de género” y presentación por parte de Magda Bandera del proyecto “Por todas”. <p>- Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”.</p> <p>Año 2019:</p> <p>- Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. III Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”</p> <p>- Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de manifiesto. • IV concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”. • III premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad. • X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad. <p>- Acto Conmemorativo del 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura del manifiesto elaborado por la RUIGEU. • Jornada “Violencias de Género: miradas desde lo local a lo internacional”, 27 de noviembre. <p>- Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”.</p> <p>Año 2020:</p> <p>- Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. IV Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”</p> <p>- Acto Institucional UMH 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de manifiesto. • Iluminación morada del Edificio Rectorado y Consejo Social del Campus de Elche del 5 al 8 de marzo 2020. • V concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”. • IV premio de micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad. • Presentación de Micaela, avatar de las Mujeres UMH. • Representación teatral “<i>Fémima</i>, las mujeres mueven el mundo” a cargo del Maracaibo Teatro. • Exposición “Las 20 de la Psicología española”, edificio Altabix (marzo). • I Jornada Mujer y Deporte, organizada por el Elche Club de Fútbol, el Ayuntamiento de Elche y la Universidad Miguel Hernández de Elche. • La Cátedra Anetta Nicoli (UMH) organiza una jornada doble de arte, activismo y feminismo a cargo de María Bastarós y Las Culpas.
--	---

	- Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”.
--	--

Acción 1.3: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente.	
Órgano responsable	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Curso académico 2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad”. - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación”. <p>Curso académico 2018-2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019. - “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019. <p>Curso académico 2019-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Perspectiva de género en los proyectos de investigación” - 4, 6 y 11 de mayo de 2020.

Acción 1.4: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Plan de Formación del PAS.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada

Proceso de ejecución	<p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Legislación laboral en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral”. - “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH” - “El lenguaje no sexista”. <p>Año 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "El lenguaje no sexista". <p>Año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Necesidad de igualdad de género”. - “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno”. - “El lenguaje no sexista”. <p>Año 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “El lenguaje no sexista”
-----------------------------	---

Acción 1.5: Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Año 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. I Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”. - VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: el papel de las mujeres en las series políticas. - IV Jornada Género y Deporte. Deporte, igualdad y violencia contra las mujeres. 24 de noviembre 2017. - Jornada “Un amor Revolucionari. Jornadas por la diversidad UMH”. - Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes” 2017. <p>Año 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - II Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer”.

- “Experiencia personal como mujer e ingeniera” Fátima Sánchez Marrero (EPSO).
- Jornada de formación. “Creando realidades a través del lenguaje.”
- Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”.
- Sesión Científica: Nuevas Masculinidades.
- Seminario “Periodismo con perspectiva de género” Magda Bandera.
- I Congreso Internacional de violencia de género: “La trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual”.
- La I Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas.
- Inauguración del Punt d’atenció i visibilitat d’Igualtat i Diversitat per a la Comunitat Universitària.
- XI Encuentro de Unidades de Igualdad: La Coruña, mayo 2018.
- Programa de Radio UMH “Iguales pero diferente” 2018.

Año 2019

- III Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer”.
- Curso: Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo. El papel de los objetivos de desarrollo sostenible.
- X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: Las agendas de Paz y Seguridad para las mujeres en el nuevo orden mundial.
- I Congreso Internacional sobre Masculinidades e Igualdad: en busca de buenas prácticas de masculinidades igualitarias desde el ámbito de la universidad – CIMASCIGUAL.
- Programa de Radio UMH “Iguales pero diferente” 2019.
- Mesa Redonda “La Mujer Emprendedora” en el I Congreso Internacional sobre Trabajo Autónomo. Problemas Actuales y Perspectivas organizado en la UMH con la colaboración de la Unidad de Igualdad y la participación de su Directora.
- Jornada “Violencias de Género: miradas desde lo local a lo internacional”, 27 de noviembre.

Año 2020

- IV Jornada “La Ciencia tiene Nombre de Mujer”. Acto 11 de febrero, Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.

	<ul style="list-style-type: none"> - I Jornada Mujer y Deporte, organizada por el Elche Club de Fútbol, el Ayuntamiento de Elche y la Universidad Miguel Hernández de Elche. - La Cátedra Anetta Nicoli (UMH) organiza una jornada doble de arte, activismo y feminismo a cargo de María Bastarós y Las Culpas. - Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”.
--	---

Acción 1.6: Elaborar y difundir materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se han difundido los cortometrajes ganadores de los Concursos “Igualdad en 1 minuto” 2017 y 2018 tanto en la web de la Unidad de Igualdad como a través del circuito de TV UMH y de las redes sociales. - Se han realizado cuñas de radio emitidas en Radio UMH. - Se han abordado en el Programa de Radio UMH “Iguales pero diferentes”. - Se han elaborado 2 píldoras publicitarias sobre igualdad y diversidad que se emiten en el Punto de atención y visibilidad de la igualdad y diversidad para la comunidad universitaria UMH en el edificio Altabix y el circuito cerrado de televisión UMH. - Publicación del libro “Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo”. Convenio suscrito entre la UMH y la Generalitat Valenciana para visibilizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5: Igualdad de Género, incluido en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. - Presentación de Micaela, avatar de las Mujeres UMH: creación de cubos rompecabezas de 50 x 50 cm montables unos encima de otros para la construcción de estructuras del personaje, visibilizando diferentes profesiones relacionadas con titulaciones UMH; versión reducida, descargables y recortable de Micaela; viñetas recortables de Micaela para las bandejas de las cafeterías UMH en sus 5 sedes.

	- Colaboración con el MUDIC en la elaboración de vídeos cortos para promocionar las profesiones STEM entre las mujeres.
--	---

Acción 1.7: Estimular y apoyar aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Delegación de Estudiantes
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de formación. “Creando realidades a través del lenguaje.” 5 marzo 2018. Ponencias: <ul style="list-style-type: none"> • Protocolos de acoso UMH a cargo de la directora de la Unidad de Igualdad M^a José Alarcón. • Uso del lenguaje inclusivo: fondo y Forma. A cargo de la profesora M^a Amparo Calabuig. - LVII Congreso Estatal de Estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. 24 al 28 octubre 2018. Ponencia “la violencia machista desde la perspectiva de las Organizaciones” a cargo de Esperanza Adriá Pardo, Coordinadora del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad CERMI de la Comunidad Valenciana. - V Jornadas de formación de representantes de estudiantes. Presentación de la Unidad de Igualdad a las y los representantes estudiantiles. - Manifestación virtual con motivo del 8 de marzo 2019 - Curso internacional contra el acoso sexual organizado por el Foro de Estudiantes Europeo (AEGEE-Alicante).

Acción 1.8: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado Infraestructuras
-----------------------------	---

Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	El Servicio de Contratación actualmente está trabajando en los nuevos pliegos para incluir criterios en esta línea. Además, se trabaja en la redacción de los pliegos de contratación con lenguaje inclusivo.

Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

ACCIONES

Acción 2.1: Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Dado el elevado número de sistemas de registro y bases de datos que se elaboran en la UMH por parte de todos los servicios y unidades administrativas, resulta difícil llegar a conocer si todas ellas tienen incorporadas la variable sexo. Las estadísticas de la UMH que se publican en el portal de transparencia se encuentran desagregadas por sexo., En la web, en el apartado UMH en cifras ya aparece dicha segregación.

Acción 2.2: Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la sociedad y a la ciencia.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feria de ciencia y tecnología de la UMH 2018: Taller robotas y Taller emoticonos. - Jornada de Puertas Abiertas UMH: Taller Mujeres Inventoras para primaria - Fecitelx 2018. - Asistencia a Institutos para dar charlas de Mujeres en la ciencia desde la unidad de igualdad. - En formato jornada o mesas redonda, en el curso académico 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020, se han realizado: <ul style="list-style-type: none"> - Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”. 7 de marzo 2018. - IV Jornada Género y Deporte. Deporte, igualdad y violencia contra las mujeres. 24 de noviembre 2017. - VIII Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: el papel de las mujeres en las series políticas”, 6 de marzo de 2017. - I, II, III y VI Jornada: “La ciencia tiene nombre de mujer”, en marzo 2017, febrero 2018, marzo 2019 y febrero 2020, respectivamente. - VIII, IX, X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad, años 2017, 2018 y 2019. - Exposición “Las 20 de la Psicología española”, edificio Altabix (marzo 2020). - Colaboración con la Agenda d'Expertes, desde 2017 hasta la actualidad.

Acción 2.3: Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales (actos de apertura, graduación, clausura...)	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Resulta difícil medir el número de mujeres con una participación activa y relevante en actos de la UMH, teniendo en cuenta la cantidad de actos organizados por la oficina del Rector, los distintos vicerrectorados, servicios, centros y departamentos con que cuenta la Universidad.</p> <p>Si nos centramos en los actos de apertura, clausura y Santo Tomas de Aquino, en los años de vigencia del plan se busca la paridad, pero el hecho de que todas las personas que deben presidir los actos en función de sus cargos sean mayoritariamente hombres (rector, presidente del Consejo Social...) complica el cumplimiento de esta acción. Recientemente, se ha nombrado a una mujer como consellera de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital, y se cuenta, además, con dos mujeres como rectoras de universidades del sistema universitario público de la CV y nuestra secretaría general está ocupada por una mujer. Esperamos que estas circunstancias equilibren la composición de tales mesas. En este sentido, el acto de clausura del curso 2018-2019, así como el acto de apertura oficial del curso 2019-2020 la composición de las mesas presidenciales fue equilibrada.</p> <p>Con fecha 8-10-2019 se remitió correo a todo el PDI con el fin de Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos académicos organizados por los diferentes departamentos, facultades y escuelas.</p>

Acción 2.4: Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Departamentos, Facultades y Escuelas Institutos de Investigación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada

<p>Proceso de ejecución</p>	<p>Desde la creación de la UMH se ha otorgado esta distinción a 56 personas 49 son hombres y 7 son mujeres (12,5%). La labor de sensibilización que se está llevando a cabo con objeto de visibilizar la labor de las mujeres va dando sus frutos, ya que de las 7 doctoras honoris causa, 2 han sido nombradas recientemente (de 2017-actualidad). Desde el 2012 al 2017 ninguna mujer fue nombrada.</p> <p>Con fecha 8-10-2019 se remitió correo a todo el PDI con el fin de Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa. Como respuesta el Departamento de Ciencias del Comportamiento y Salud solicitó el apoyo de la Unidad de Igualdad para la propuesta de la profesora emérita Marie Johnston, apoyo que se prestó mediante carta dirigida al Rector. Con fecha 29-1-2020, el Consejo de Gobierno de la UMH aprobó la propuesta como Doctora Honoris Causa de Marie Johnson.</p>
------------------------------------	--

Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIONES

<p>Acción 3.1: Presentar y difundir el Plan de Igualdad (Jornada de presentación, distribución de folletos informativos, publicación en la web).</p>	
<p>Órganos responsables</p>	<p>Unidad de Igualdad</p>
<p>Temporalización</p>	<p>Primer mes tras aprobación por Consejo de Gobierno</p>
<p>Nivel de ejecución</p>	<p>Realizada</p>

Proceso de ejecución	El Plan de Igualdad UMH está publicado en el Boletín Oficial de la UMH y en la página web de la Unidad de Igualdad Se difunde regularmente su existencia a través de las jornadas de bienvenida, Programa de Radio UMH, charlas, seminarios... y, en general, siempre que se realizan actuaciones vinculadas con el Plan.
-----------------------------	---

Acción 3.2: Actualizar periódicamente el diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad en la UMH y publicar sus resultados.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>El diagnóstico previo al Plan de Igualdad UMH está a disposición en: https://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf</p> <p>Se han ido recogiendo datos, sin embargo, no se ha procedido antes a actualizar el diagnóstico, ya que la situación prácticamente no había variado. No obstante, sí que periódicamente se han realizado análisis parciales y elaborado memorias académicas.</p> <p>En la página web de la Unidad de Igualdad pueden encontrarse datos actualizados sobre la situación de las mujeres y de los hombres de la UMH. (https://igualdad.umh.es/files/2020/07/UMH_MujeresyHombres_encifras.pdf)</p>

Acción 3.3: Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad
-----------------------------	--------------------

Temporalización	Primer trimestre tras aprobación por Consejo de Gobierno
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Aunque no se ha elaborado una guía de lenguaje no sexista propia, si se han difundido guías elaboradas por otros organismos y universidades, organizado cursos específicos sobre esta cuestión y promovido su uso en la elaboración de las guías docentes.

Acción 3.4: Promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Se han programado acciones formativas sobre el uso de un lenguaje no sexista. Concretamente, se oferta anualmente el curso “El lenguaje no sexista” para el PAS, así como de manera permanente el nanocurso “Lenguaje no sexista”</p> <p>Se ha solicitado al director de la Oficina de Comunicación que se preste atención al lenguaje utilizado en las noticias UMH, en ocasiones se hace un uso sexista de este. Manifiesta su acuerdo y pide a la Unidad de Igualdad que le comentemos expresamente aquellas noticias que pudieran estar redactadas en lenguaje sexista a fin de ir corrigiendo y creando cultura en este sentido.</p> <p>Estamos trabajando sobre la propuesta de elaborar una serie de indicadores mínimos que combinen el lenguaje inclusivo y la eficiencia/eficacia del lenguaje/código periodístico. Dicha acción será coordinada por el Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes con la participación de la Unidad de Igualdad y la Oficina de Comunicación de la UMH.</p>

Acción 3.5: Revisar y modificar, incorporando un lenguaje no sexista, la información contenida en la página web de la Universidad, tanto en sus contenidos textuales como audiovisuales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	El blog de la Unidad de Igualdad y las notas de prensa emitidas por la misma se redactan en lenguaje no sexista. Desde la Unidad de Igualdad se advierte al Servicio de Comunicación aquellas noticias que no han sido redactadas con un lenguaje inclusivo. Se prevé incluir una disposición de utilización del lenguaje inclusivo en la normativa de uso y estilo de las páginas web de la UMH.

Acción 3.6: Velar por la no utilización de contenidos sexistas en la publicidad interna y externa que se distribuye en la Universidad, tanto en imágenes como en texto escrito.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se ha enviado correo a las conserjerías con guías e indicaciones para solicitar su colaboración en caso de que se advierta sexismo en la cartelería que se publicita en los campus. Se está trabajando para que las camisetas de las fiestas de bienvenida al estudiantado (octubre) no contengan mensajes sexistas.

Acción 3.7: Revisar y modificar la documentación institucional para incorporar un lenguaje no sexista.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Resulta difícil llegar a conocer todas las medidas debido al elevado número de documentación que se elabora en la UMH por parte de todos los vicerrectorados, servicios, unidades administrativas, estructuras, centros y departamentos. Algunos servicios ya nos han pedido ayuda. Los cursos ofrecidos por la Unidad de Igualdad sobre lenguaje no sexista se completan y quedan en lista de espera.</p> <p>Algunas normativas ya han sido revisadas, p. ej. Normativa de progreso y permanencia, Normativa de estudios de formación continua.</p>

Acción 3.8: Incorporar en las jornadas de bienvenida de los diferentes títulos de grado y postgrado información sobre la Unidad de Igualdad, el plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes Delegación de Estudiantes
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Las personas que realizan las charlas de bienvenida al estudiantado de primer año cuentan con la información de la Unidad de Igualdad (teléfono, mail, etc...) y el protocolo para la

	prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH.
--	--

Acción 3.9: Incorporar en la memoria académica que la Secretaria General presenta en el acto de apertura información sobre el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaria General
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Las memorias académicas de la Unidad de Igualdad son enviadas a la secretaría general cuando son solicitadas. En el mes de septiembre, la Unidad de Igualdad envía a la Secretaria General datos respecto al diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la UMH con el fin de solicitar su incorporación en la memoria académica.

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

ACCIONES

Acción 4.1: Analizar los porcentajes de participación de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Desde el año 2017 se han ido analizando de forma progresiva los porcentajes de participación de hombres y mujeres en las distintas actividades y proyectos que se realizan desde el Vicerrectorado/Unidad de Cultura. Fruto de ese análisis, se han realizado acciones que permiten equilibrar los niveles de participación.

Acción 4.2: Promover el apoyo y la programación igualitaria de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Desde el año 2017 se trabaja por el equilibrio en una programación cultural igualitaria. Dicha programación se elabora siguiendo criterios de calidad y buscando una representación equilibrada. Así, para el año 2017 las Salas Universitas y Gris contaron con la representación de 7 artistas y comisarias frente a 27 artistas hombres y comisarios. En el año 2018, participaron en tales salas 26 artistas y comisarias, y 6 artistas hombres y comisarios.</p> <p>En el año 2019, el número de mujeres que representan al colectivo de artistas y comisarias ascendió a 19, mientras que fueron 11 los artistas hombres y comisarios.</p> <p>En conjunto, en el trienio 2017-2019 de una participación total de 96 profesionales de la cultura, 52 fueron mujeres y 44 hombres.</p>

Acción 4.3: Velar por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales que así lo requieran, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>De igual modo, los jurados y las comisiones de especialistas que se encargan de seleccionar los proyectos culturales, las becas, adquisiciones de patrimonio etc., están formados buscando la máxima equidad posible a igualdad de mérito, de tal manera que, durante el año 2017, 9 mujeres y 5 hombres conformaron los tribunales de especialistas. En el año 2018 fueron 4 las mujeres especialistas y 2 hombres. Finalmente, durante este año han sido 7 mujeres y 7 hombres los integrantes de los jurados.</p> <p>En conjunto, en el trienio 2017-2019, de una participación como miembros de comisiones, jurado y/o tribunales de 34 especialistas, 14 fueron hombres y 20 mujeres.</p>

Acción 4.4: Promover y apoyar proyectos culturales que favorezcan una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Desde el año 2017 se trabaja con programaciones que fomentan actividades en materia de igualdad y diversidad. Muestra de ello es el convenio de colaboración específico suscrito con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. Fruto de este convenio se han realizado distintas actividades de investigación, formación y</p>

	<p>sensibilización en el marco de la igualdad en la diversidad afectivo-sexual, étnico-cultural, religiosa, familiar, etc. Podemos destacar entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Año 2017: A Revolutionary Love. Proyecto cultural complejo que aborda a través del amor, la inclusión y la diversidad. Este proyecto se articuló alrededor de 5 activaciones principales: exposición, talleres de mediación, jornadas de investigación y divulgación científica, seminario de cine y publicación científica trilingüe. - Año 2018: Visualidades diversales. Maniobras ecológicas desde el Sur re-existente es un proyecto transversal producido dentro del ámbito universitario que parte de la noción de “diversalidad” o “pluriversalidad”. Las diferentes activaciones que se han realizado han girado en torno a dos ejes fundamentales: la cultura visual y la presencia activa. Mientras alrededor del primero de ellos han girado dos exposiciones de tesis y varias acciones de mediación (además de la exposición Visualidades diversales. Maniobras ecológicas desde el Sur re-existente en la Sala Universitarias, simultáneamente se ha expuesto El mundo zurdo: Gloria Anzaldúa y su galería del pensamiento, exhibición que ha sido posible gracias a la colaboración con la Benson Latin American Collection de la Universidad de Texas que ha prestado las digitalizaciones de los originales de Anzaldúa para su reproducción y con la Universidad Nacional Autónoma de México). El segundo eje ha supuesto la creación y puesta en marcha del primer Punto Violeta-Arcoiris de la UMH, un espacio físico para la visibilidad, la difusión y sensibilización de la igualdad y la diversidad, pero también pensado para la atención y orientación personalizada de toda la comunidad universitaria. - Año 2019: Pedagogías feministas. Otras formas de hacer mundo es un proyecto que ha utilizado el concepto de lo pedagógico y lo vincula a distintas prácticas artísticas que, situadas desde los feminismos, suponen un ejercicio crítico de resignificación y reaprendizaje de los marcos simbólicos que articulan distintas realidades. Junto a esta propuesta se une la exposición “Aprendiendo a ser artistas. Videotutoriales feministas”, donde la performatividad que está en juego en todo proceso identitario tiene gran peso. Se
--	--

	<p>ha trabajado igualmente a través de exposiciones, talleres de mediación y publicación científica trilingüe.</p> <p>Asimismo, se ha puesto en marcha el I Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UMH, aprobado por consejo de gobierno de marzo de 2020. Dicho Plan se enmarca en el plan de actividades diseñadas por la UMH, fruto del convenio de colaboración suscrito entre la Universidad y la Generalitat Valenciana, a través de la Vicepresidencia y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para el fomento de actividades en materia de igualdad en la diversidad. Aunque el plan se centra en la diversidad y la discapacidad, trata aspectos de igualdad de forma interseccional. El Plan fue presentado a la comunidad universitaria y los medios de comunicación el 29 de junio de 2020, en un acto que contó con las intervenciones del Rector de la UMH y el Director General de Igualdad en la Diversidad de la Generalitat Valenciana.</p>
--	---

<p>Acción 4.5: Analizar los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsar medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras.</p>	
<p>Órganos responsables</p>	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria</p>
<p>Temporalización</p>	<p>Anual</p>
<p>Nivel de ejecución</p>	<p>Realizada</p>
<p>Proceso de ejecución</p>	<p>Desde el año 2017 a través del Certamen Colección que nace con el objetivo de redefinir e incrementar el patrimonio artístico de nuestra universidad de acuerdo con el contexto cultural contemporáneo, se busca equilibrar los porcentajes de representación procurado una correspondencia de sexo con respecto a la concurrencia. Así, para la I edición del certamen de un total de 88 artistas que presentaron su trabajo, de las cuales 57 eran hombres y 31 eran mujeres se adquirieron obras de 2 hombres y 1 mujer.</p> <p>En el año 2018, con una participación de 154 artistas, de los cuales 84 eran hombres y 70 eran mujeres se seleccionaron 3</p>

	<p>obras de mujeres artistas. En el año 2019, de una participación de 183 artistas, de los cuales 80 fueron mujeres y 103 hombres, las piezas seleccionadas correspondieron a 2 hombres y 1 mujer.</p> <p>En conjunto, en el trienio 2017-2019 de una participación de 425 artistas de los cuales 244 fueron hombres y 181 mujeres se seleccionaron 4 obras de mujeres y 4 de hombres artistas.</p>
--	---

1.2. EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Docencia e investigación	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.	<p>Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</p> <p>Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.</p>

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

ACCIONES

Acción 5.1: Incorporar en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres en la materia: <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> en los estudios de grado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Hay una cierta resistencia a incorporar asignaturas optativas que no figuran en las memorias de verificación de los títulos, ya que se requiere la revisión y aprobación por parte de ANECA de dichas memorias de verificación y un periodo de anticipación muy amplio.</p> <p>No obstante, la materia <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> de los estudios de grado admite la</p>

	<p>posibilidad de reconocer como créditos optativos actividades y cursos extracurriculares. En este sentido, se ha organizado en 2018 y 2019 el curso “Necesidad de la Igualdad de Género para Transformar Nuestro Mundo. El Papel de los ODS reconocido con 1 crédito ECTS.</p>
--	--

<p>Acción 5.2: Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, incentivando su ejecución.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios</p>
Temporalización	<p>Anual</p>
Nivel de ejecución	<p>En proceso</p>
Proceso de ejecución	<p>En el Anexo se recogen los títulos y asignaturas que incorporan contenidos específicos en materia de igualdad.</p> <p>El grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives, formado por las Unidades de Igualdad de las Universidades de la red, ha elaborado y publicado 11 guías para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia. http://igualdad.umh.es/recursos-docentes/</p> <p>Se ha enviado al PDI correo poniendo a disposición recursos docentes para la incorporación de la perspectiva de género en las asignaturas a través de las guías docentes con perspectiva de género de la Xarxa Vives.</p>

<p>Acción 5.3: Promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, proponiendo su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios</p>
Temporalización	<p>Anual</p>

Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Tras la solicitud de elaboración de guías docentes que realiza el Vicerrectorado de Estudios, la Unidad de Igualdad informa al profesorado de esta acción del plan, sugiere unos criterios de uso no sexista le lenguaje y anima su aplicación.

Acción 5.4: Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en una convocatoria de premios para incentivar y motivar la elaboración y publicación de materiales o recursos docentes con perspectiva de género. En cuanto contemos con los recursos económicos necesarios, se prevé lanzar una convocatoria anual en torno al 8 de marzo, establecer un plazo de 3 meses y valorar aspectos como la introducción de la perspectiva de género en el aprendizaje; la transmisión de valores y principios que promueven la igualdad de género; el uso del lenguaje inclusivo y la incorporación de un número significativo de referencias bibliográficas de mujeres.

Acción 5.5: Promover la oferta de títulos propios específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada

Proceso de ejecución	<p>Curso académico 2020/2021</p> <p><u>“Especialista Universitario en masculinidades, género e igualdad”</u></p> <p>Se está trabajando en una propuesta de título propio, concretamente, un Diploma Superior Universitario en Feminismos y Estudios de Género.</p>
----------------------	---

<p>Acción 5.6: Ofertar actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de Invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria</p>
Temporalización	<p>Anual</p>
Nivel de ejecución	<p>Realizada</p>
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <p>Curso académico 2017/2018</p> <p>Curso: Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo. El papel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p> <p>Cursos de Invierno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesión Científica: Nuevas Masculinidades. - Jornada de Formación «Creando realidades a través del lenguaje» <p>Cursos de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con mucho power. Taller de empoderamiento y liderazgo con perspectiva de género. - Atención a la diversidad afectivo sexual, familiar y de identidad de género en los centros educativos. - Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes. - Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas. <p>Curso académico 2018/2019</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Curso: Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo. El papel de los objetivos de desarrollo sostenible. <p>Cursos de Invierno</p> <ul style="list-style-type: none"> - La violencia de género no es un suceso. Taller de Periodismo. Seminario de periodismo con perspectiva de género. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno. - Lenguaje inclusivo. - Formación y prevención de la(s) violencia(s) de género. Impartido en las Sedes de Elche, Jávea y Los Montesinos - Perspectiva de género en la ingeniería, construyendo nuevos espacios. - Masculinidad y relaciones de género: de la construcción sociocultural de la identidad masculina tradicional a las nuevas masculinidades igualitarias. - Escuela de Igualdad. Sede Ibi. <p>Cursos de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de género y feminismo(s) en la actualidad: propuestas para la ciudadanía. - Tratamiento informativo con enfoque de género de conflictos armados y violencia. - Emociones que empoderan. Herramientas de inteligencia emocional, valores y autoconocimiento para liderar tu vida libre de estereotipos de género. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno. - Curso lenguaje inclusivo. - Diseño, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas. <p>Curso académico 2019/2020</p> <p>Cursos de Invierno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencia de género y sistema sanitario: detección y atención a las víctimas. - Lenguaje Inclusivo. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno. - La violencia de género no es un suceso. Taller de periodismo. - Masculinidad. Aspe, Elche y Pedreguer. - Igualdad de género y feminismos. Benitatxell. - Violencia de Género. Elche y Torreveija.
--	--

	<p>Cursos de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencia de género y sistema sanitario: detección y atención a las víctimas. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno. - Diseño, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas. - Necesidad de igualdad de género para transformar nuestro mundo. El papel de los ODS. - Lenguaje inclusivo. - La igualdad de género: herramienta feminista para la transformación social.
--	--

Acción 5.7: Promover la participación de la comunidad universitaria en las actividades recogidas en la acción anterior.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Actividades:</p> <p>Todas las actividades programadas o en colaboración, por parte de la Unidad de Igualdad, son publicitadas en los tablones de anuncios al estudiantado, PAS y PDI, así como publicitadas en las redes sociales de la Unidad de Igualdad y de la UMH.</p>

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.

ACCIONES

Acción 6.1: Organizar talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Se han organizado las siguientes actuaciones:</p> <p>Curso académico 2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación”. - “La introducción de la perspectiva de género en la investigación”. <p>Curso académico 2018-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019. <p>Curso académico 2019-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Perspectiva de género en los proyectos de investigación” - 4, 6 y 11 de mayo de 2020.

Acción 6.2: Establecer un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Se está trabajando en una convocatoria de ayudas con distintas modalidades: proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, estudios alineados con alguno de los ejes del plan de igualdad, y TFG, TFM y Tesis doctorales que incorporen la perspectiva de género. Los aspectos que valorar, además de la transmisión de valores y principios que promueven</p>

	la igualdad de género, serán: el uso del lenguaje inclusivo y la incorporación de un número significativo de referencias bibliográficas de mujeres, así como la consideración de la calidad y el grado de originalidad del proyecto. Se prevé lanzar la convocatoria en cuanto se disponga de los recursos económicos pertinentes.
--	--

Acción 6.3: Aumentar la difusión de las investigaciones, tesis doctorales y, en general, estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Facebook: https://www.facebook.com/unidadigualdadumh/ Twitter: https://twitter.com/UMH_igualdad/

Acción 6.4: Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Estudio y valoración de una posible modificación del baremo de concesión de ayudas del Programa Propio que impliquen la incorporación de nuevo personal investigador para aquellos grupos de investigación donde la participación de mujeres sea inferior al 50%.

Acción 6.5: Analizar las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se pretende incentivar los estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador.

Acción 6.6: Valorar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora, tanto para mujeres como para hombres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Desde la Unidad de Igualdad se está a la espera de recibir datos sobre las excedencias solicitadas por el profesorado para el cuidado de personas dependientes y descendientes con el fin de elaborar un informe que permita estudiar la viabilidad de su consideración en el PAREDITT de un modo similar a la maternidad.

Acción 6.7: Crear y actualizar bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente

Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	La UMH cuenta con una herramienta para localizar las investigaciones efectuadas por su personal. http://research.umh.es/vivo/

Acción 6.8: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar acciones positivas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Solicitud a Vicerrectorado de Investigación

Acción 6.9: Promover la realización de estancias de investigación, tanto nacional como internacional, por parte de las mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Análisis de la movilidad de mujeres, nacional e internacional, y solicitud al Vicerrectorado de Investigación.

Acción 6.10: Promover la elaboración de un sistema de indicadores	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación

Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han organizado cursos específicos para el PDI en los que se dan a conocer los indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.

Acción 6.11: Incluir en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han organizado las siguientes actuaciones: Curso académico 2017-2018 - “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación”. - “La introducción de la perspectiva de género en la investigación”. Curso académico 2018-2019 - “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019.

Acción 6.12: Fomentar políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyar la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación

Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de ejecución	Para llevar a cabo esta acción es necesario conocer las causas del bajo porcentaje de investigadoras principales, que se está pendiente de realizar.

Acción 6.13: Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Investigación e Innovación
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Propuesta al vicerrectorado de Investigación: - Valorar la presencia de mujeres en proyectos de investigación gestionados por la Universidad. - Valorar positivamente que la IP del proyecto sea una mujer.

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

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo	Promover la igualdad de trato en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UMH, así como en las condiciones laborales.	Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.
		Objetivo 8: Desarrollar acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.

ACCIONES

Acción 7.1: Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se pretende incentivar estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador.

Acción 7.2: Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	En septiembre de 2019 la Comisión de Seguimiento del Plan remitió una carta dirigida al Rector poniendo de manifiesto el desequilibrio que presentaban determinadas comisiones en cuanto a la infrarrepresentación de las mujeres respecto a los hombres.

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIONES

Acción 8.1: Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Se está trabajando en una propuesta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recoja en la incorporación en la normativa y que aparezca en el desplegable punto 15.D la opción de “cuidado de ascendientes dependientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, máximo 5 días hábiles”. - Modificar el apartado 15.B - Contemplar la edad de cuidado hasta los 16 años (Pediatria). <p>Se ha colaborado con la RUIGEU en la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas para las universidades sobre <i>Teletrabajo y Conciliación Corresponsable en Tiempos de Covid-19</i></p>

Acción 8.2: Promover que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
-----------------------------	---

Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en la posibilidad de Incluir al PI y al personal laboral del PAS en su acceso a todas las medidas de conciliación.

Acción 8.3: Facilitar la movilidad del PDI y del PAS con responsabilidades familiares.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en la posibilidad de aumentar la cuantía de las ayudas en el caso de que, por responsabilidades familiares, los menores deban acompañar al PDI o al PAS en sus estancias.

Acción 8.4: Establecer convenios de ventajas comerciales con guarderías y centros para la atención de personas familiares dependientes.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	En el blog de servicios a la comunidad se pueden consultar los convenios establecidos.

Acción 8.5: Promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH con familiares dependientes, según criterios establecidos, atendiendo en especial a familias monoparentales, víctimas de violencia de género y personas con discapacidad.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de ejecución	Adecuar cuando sea posible el Plan de Acción Social de la UMH, teniendo en consideración el Plan de Igualdad. Actualmente, no es posible iniciar medidas en esta línea por restricciones normativas de ámbito autonómico.

Acción 8.6: Permitir la realización de pausas para posibilitar la lactancia materna de los niños y niñas y el descanso de mujeres embarazadas dentro de la jornada laboral. Habilitar una sala para lactancia y descanso de embarazadas, debidamente equipada, al menos una en cada campus.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Ya se han dado pasos para solicitar una sala de descanso, convenientemente equipada con preferencia de uso de embarazadas y lactantes. Cuando los espacios estén disponibles se promoverá entre las jefaturas de servicio que faciliten esta medida y ofrezcan la posibilidad de disponer del tiempo necesario durante la jornada para la extracción o amamantamiento.

Acción 8.7: Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Solicitar la colaboración de la Gerencia, Vdo. Estudios, Vdo. de Profesorado en la promoción de esta medida mediante envío de mail a las jefaturas de servicio, facultades y escuelas, direcciones de Master y departamentos con la sugerencia de que las reuniones se convoquen preferentemente en estos horarios.

Acción 8.8: Considerar las necesidades de conciliación en la asignación de horarios de docencia del PDI.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está trabajando en la elaboración de recomendaciones a departamentos, facultades y escuelas, sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad de horarios, atendiendo primera y última hora, dando prioridad a mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales, monoparentales y con mayores y/o menores a cargo.

Acción 8.9: Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.

Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	<p>Aunque no se haya realizado una campaña informativa como tal, si se han desarrollado acciones orientadas a concienciar y formar en materia de nuevas masculinidades, conciliación y corresponsabilidad familiar. En este sentido, cabe destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curso “Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad” para PAS y PDI – 2015/2016 – 2016/2017 – 2017/2018. - El curso “Necesidad de la Igualdad de género para transformar nuestro mundo. El Papel de los ODS”, que ya va por la II edición, contiene el Módulo: conciliación y corresponsabilidad – 2018 y 2019. - Conferencia y presentación de libro sobre nuevas masculinidades a cargo de Octavio Salazar Benítez (mayo 2018). - En diciembre de 2018 se distribuyeron ejemplares del libro “El hombre que no deberíamos ser: La revolución masculina que tantas mujeres llevan siglos esperando” entre el equipo de gobierno, los decanos y directores de escuela (todo hombres) y las direcciones de departamento. - Congreso “Masculinidades Igualitarias”.

Acción 8.10: Promover la elaboración de estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente

Nivel de ejecución	No realizada
Proceso de ejecución	En la convocatoria de ayudas a la investigación en igualdad que se está elaborando se va a incentivar los estudios que se recojan en el plan y si no hubiera solicitudes se plantearía un encargo investigador. No obstante, y sin perjuicio de realizar un estudio con mayor profundidad cuando pueda lanzarse la referida convocatoria de ayudas, se cuenta con datos sobre retribuciones que en estos momentos se están depurando y analizando.

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

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones	Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria	Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

ACCIONES

Acción 9.1: Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	En el momento de su constitución
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se ha analizado la composición de los diferentes órganos y solicitando se adopten las medidas oportunas en

	<p>aquellos casos en los que se detectan desequilibrios, tales como el Consejo de Gobierno cuyo porcentaje de mujeres asciende al 31,8 o el Consejo Social con tan solo un 25,9.</p>
--	--

<p>Acción 9.2: Asegurar que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Secretaría General</p>
Temporalización	<p>En el momento de la presentación de candidaturas</p>
Nivel de ejecución	<p>Realizada</p>
Proceso de ejecución	<p>Se ha constatado que en la normativa UMH se recoge la representación equilibrada.</p>

<p>Acción 9.3: Velar por el equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación.</p>	
Órganos responsables	<p>Unidad de Igualdad Secretaría General</p>
Temporalización	<p>Permanente</p>
Nivel de ejecución	<p>Realizada</p>
Proceso de ejecución	<p>Se han analizado los cargos de vicerrector/a adjunto/a, direcciones y coordinaciones de área con la siguiente distribución global: Hombres = 52,3% y Mujeres = 47,7%</p> <p>Concretamente, en el caso de las vicerrectoras adjuntas contamos con un 40%, directoras de área un 36,4% y coordinadoras de área 69,2%.</p> <p>Por lo que respecta a las vicedecanas y subdirectoras de escuela el porcentaje es del 38,8%.</p>

Acción 9.4: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMH: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Se han analizado la composición de los órganos de representación y en conjunto existe un equilibrio: <ul style="list-style-type: none"> - Comité de empresa: 57,14% hombres y 42,86% mujeres. - Junta del PAS 38,46% hombres y 61,54% mujeres. - Junta del PDI: 53,85% hombres y 46,15% mujeres.

Acción 9.5: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de estudiantes.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Delegación general: 66% hombres y 34% mujeres Delegación centros: más hombres que mujeres en la EPSE, EPSO y Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Acción 9.6: Promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso

Proceso de ejecución	<p>Se han analizado 14 comisiones nombradas en 2019-2020, de las cuales 6 cumplen con una composición equilibrada. De las 8 comisiones que no cumplen en 6 de ellas las mujeres han estado infrarrepresentadas.</p> <p>Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones equilibradas salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.</p>
-----------------------------	--

Acción 9.7: Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones equilibradas, salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Acción 9.8: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	En proceso
Proceso de ejecución	Se está estudiando la posibilidad de promover una normativa UMH que inste a la creación de comisiones equilibradas salvo razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Acción 9.9: Garantizar que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia, salvo cambios en los equipos de gobiernos como consecuencia de procesos electorales. En estos supuestos, se designará una persona que la sustituya interinamente mientras dura la situación de baja.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Secretaría General
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	No se cesa a las mujeres en estos casos.

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

Ejes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Salud laboral, rechazo al acoso sexual, acoso por razón de sexo y a la violencia machista	Prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista	Objetivo 10: Establecer acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.

ACCIONES

Acción 10.1: Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente

,Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Se han organizados los siguientes cursos de formación:</p> <p>Año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH”. <p>Año 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno”. - Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes. - Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas. - Colaboración proyecto SMASH (Structural Measures Against Sexual Harassment) organizado por el Foro de Estudiantes Europeo (AEGEE-Alicante).

Acción 10.2: Divulgar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizado
Proceso de ejecución	Elaborar y difundir un código de buenas práctica

Acción 10.3: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Infraestructuras
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	No realizado

Proceso de ejecución	Formar al personal del servicio para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
-----------------------------	---

Acción 10.4: Garantizar la rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	Contamos con medidas para la atención y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. No se ha dado ningún caso en el que se haya tenido que intervenir en el periodo de vigencia de este Plan.

Acción 10.5: Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidos tanto al PDI como al PAS y al Estudiantado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad
Temporalización	Permanente
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Becas comedor, adecuación normativa víctimas violencia género. - Acompañamiento y asesoramiento a víctimas de violencia de género – independientemente de que el acosador sea de la UMH o no. - Gestiones matrículas universitarias víctimas de violencia de género. - Charlas informativas a delegaciones de estudiantes UMH.

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiones para la admisión de traslados de expediente, mujeres víctimas de violencia de género. - Firma de convenio de las 5 universidades públicas de la CV y adaptación de la normativa UMH para el acceso por estudios parciales de víctimas de violencia de género. - Solicitud al Vicerrectorado de Estudiantes de la exención total del pago de las tasas por servicios universitarios para las estudiantes víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo. - Formalizar el apoyo y asesoramiento psicológico a víctimas de violencia de género pertenecientes a la Comunidad Universitaria UMH.
--	--

Acción 10.6: Programar acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidas tanto al PDI como al PAS y al Estudiantado.	
Órganos responsables	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia
Temporalización	Anual
Nivel de ejecución	Realizada
Proceso de ejecución	<p>Curso 2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia de género y trabajo: Nociones básicas para la puesta en funcionamiento del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH”. - Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes. <p>Curso 2018- 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Violencia sexual. Detecta acoso sexual en tu entorno”. - “Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias” - 12, 14 y 21 de marzo de 2019. - La violencia de género no es un suceso. Taller de Periodismo. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno.

	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y prevención de la(s) violencia(s) de género. Impartido en las Sedes de Elche, Jávea y Los Montesinos. - Tratamiento informativo con enfoque de género de conflictos armados y violencia. Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas. <p>Cursos de Verano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencia de género y sistema sanitario: detección y atención a las víctimas. - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno. - Necesidad de igualdad de género para transformar nuestro mundo. El papel de los ODS. Lenguaje inclusivo (módulo de violencias machistas).
--	---

2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados del Plan se realiza a partir de la evaluación de las acciones y mide el grado de consecución de los objetivos en función del nivel de realización de las acciones que conforman cada objetivo. Esta valoración cuantitativa queda recogida en una tabla que, a modo de resumen, muestra para cada uno de los objetivos que componen los cinco ejes de actuación, y que se complementa con un análisis de carácter cualitativo.

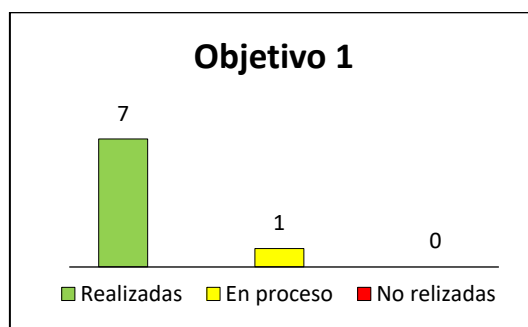
2.1. EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

El eje 1 reúne los objetivos 1, 2, 3 y 4 orientados a sensibilizar, visualizar y comunicar con el fin de promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH.

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.	
Acción 1.1: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.	Realizada
Acción 1.2: Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros.	Realizada
Acción 1.3: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente.	Realizada

Acción 1.4: Programar acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Plan de Formación del PAS.	Realizada
Acción 1.5: Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria.	Realizada
Acción 1.6. Elaborar y difundir materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres.	Realizada
Acción 1.7: Estimular y apoyar aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes.	Realizada
Acción 1.8: Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007.	En proceso
Grado de consecución del objetivo	87,5 %

El Objetivo 1 está organizado en ocho acciones. Se han realizado siete y está en proceso de realización 1 acción.

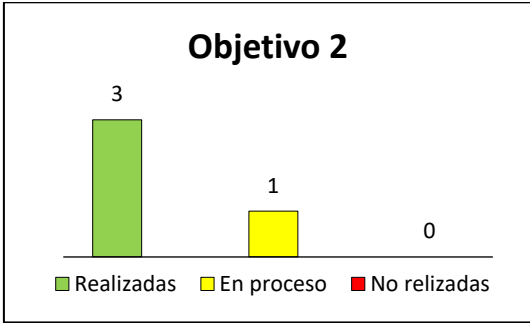


El Objetivo 1 se ha cubierto mayoritariamente, se ha difundido entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres; se ha organizado los actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres); se han programado acciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Programa de Formación y Mejora Docente para el PDI, así como en el Plan de Formación del PAS; se ha fomentado foros y mesas de debate para impulsar el cambio de actitudes hacia una cultura más igualitaria; se han elaborado y difundido materiales audiovisuales, infografías, etc. sobre los estereotipos de género y su impacto en la vida de hombres y mujeres; y se ha estimulado y apoyado actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres emprendidas por los y las estudiantes.

Respecto a la acción que está en proceso de realización, el servicio de contratación está trabajando en la incorporación del cumplimiento de directrices sobre igualdad efectiva entre los criterios de adjudicación en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas.

Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.	
Acción 2.1: Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de los diferentes servicios.	En proceso
Acción 2.2: Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia.	Realizada
Acción 2.3: Impulsar y apoyar la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales (actos de apertura, graduación, clausura...).	Realizada
Acción 2.4: Impulsar y apoyar el nombramiento de Doctoras Honoris Causa.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	75 %

El Objetivo 2 está integrado por 4 acciones. Se han realizado 3 y está en proceso de realización 1 acción.



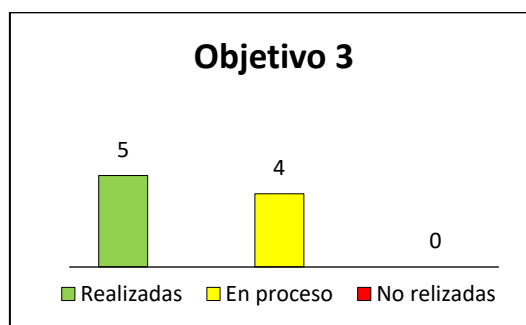
El Objetivo 2 se ha cubierto mayoritariamente, se han realizado campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia; se ha impulsado y apoyado la participación activa y relevante de mujeres en los actos institucionales, así como el nombramiento de Doctoras Honoris Causa.

Respecto a la acción en proceso de realización, dado el elevado número de sistemas de registro y bases de datos que se elaboran en la UMH por parte de todos los servicios y unidades administrativas, resulta difícil llegar a conocer si todas ellas tienen incorporadas la variable sexo. De forma progresiva, se irá efectuando dicha comprobación. Asimismo, aunque las estadísticas de la UMH que se publican en el portal de transparencia se encuentran desagregadas por sexo, en la página web de la universidad, en el apartado UMH en cifras no aparece dicha segregación. Respecto a esto último, la Unidad de Igualdad ya ha solicitado su modificación.

Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.	
Acción 3.1: Presentar y difundir el Plan de Igualdad (Jornada de presentación, distribución de folletos informativos, publicación en la web).	Realizada
Acción 3.2: Actualizar periódicamente el diagnóstico de la situación respecto a la igualdad en la UMH y publicar sus resultados.	Realizada

Acción 3.3: Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.	Realizada
Acción 3.4: Promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.	En proceso
Acción 3.5: Revisar y modificar, incorporando un lenguaje no sexista, la información contenida en la página web de la Universidad, tanto en sus contenidos textuales como audiovisuales.	En proceso
Acción 3.6: Velar por la no utilización de contenidos sexistas en la publicidad interna y externa que se distribuye en la Universidad, tanto en imágenes como en texto escrito.	En proceso
Acción 3.7: Revisar y modificar la documentación institucional para incorporar un lenguaje no sexista.	En proceso
Acción 3.8: Incorporar en las jornadas de bienvenida de los diferentes títulos de grado y postgrado información sobre la Unidad de Igualdad, el plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual de la UMH.	Realizada
Acción 3.9: Incorporar en la memoria académica que la Secretaría General presenta en el acto de apertura información sobre el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UMH.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	55,55 %

De las 9 acciones propuestas, 5 de ellas han sido realizadas y 4 están en proceso de realización.

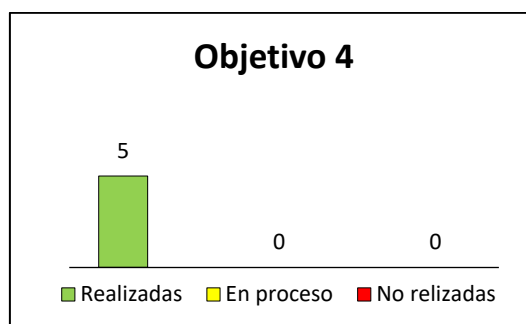


El objetivo 3 se ha cumplido en gran medida, se han difundido el Plan de Igualdad y el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual. Asimismo, se han divulgado tanto una guía para el empleo de un lenguaje no sexista, así como datos sobre igualdad entre mujeres y hombres de la UMH en la página web de la unidad de igualdad y en la memoria académica en los actos de apertura .

Por otro lado, se ha actualizado solo parcialmente el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, se está promoviendo el empleo de un lenguaje no sexista en las comunicaciones, pero dado el volumen de comunicaciones, sus múltiples fuentes y diversos medios resulta muy complicado llegar a todas ellas en el plazo temporal que abarca el plan, debemos seguir trabajando en esta línea. Asimismo, revisar y modificar la documentación institucional con el fin de incorporar un lenguaje no sexista es otra de las acciones que por su volumen supera el plazo temporal del plan.

Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.	
Acción 4.1: Analizar los porcentajes de participación en proyectos culturales de hombres y mujeres, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos.	Realizada
Acción 4.2: Promover el apoyo y la programación igualitaria de hombres y mujeres en proyectos culturales, teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos.	Realizada
Acción 4.3: Velar por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales que así lo requieran, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos.	Realizada
Acción 4.4: Promover y apoyar proyectos culturales que favorezcan una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario.	Realizada
Acción 4.5: Analizar los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsar medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	100%

El objetivo 4 recoge 5 propuestas, todas ellas realizadas.



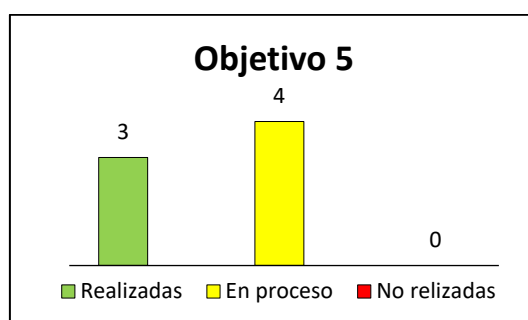
El objetivo 4 se ha cubierto totalmente. Se han analizado los porcentajes de participación en proyectos culturales de hombres y mujeres y promovido una programación igualitaria teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales y agentes que participan en los mismos; se ha velado por la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de los proyectos culturales, tanto de las personas integrantes de comisiones y jurados, como de las personas seleccionadas a igualdad de méritos; se ha promovido y apoyado proyectos culturales que favorecen una reflexión crítica sobre las relaciones derivadas del sistema binario; y se han analizado los porcentajes entre hombres y mujeres en la catalogación del patrimonio artístico de la UMH e impulsado medidas para garantizar la igualdad en las adquisiciones futuras.

2.2. EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

El eje 2, destinado a promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, está compuesto por los objetivos 5 y 6.

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.	
Acción 5.1: Incorporar en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres en la materia: <i>Competencias Transversales y Profesionales</i> en los estudios de grado.	En proceso
Acción 5.2: Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, incentivando su ejecución.	En proceso
Acción 5.3: Promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, proponiendo su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.	En proceso
Acción 5.4: Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas.	En proceso
Acción 5.5: Promover la oferta de títulos propios específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.	Realizada
Acción 5.6: Ofertar actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno y seminarios sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres.	Realizada
Acción 5.7: Promover la participación de la comunidad universitaria en las actividades recogidas en la acción anterior.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	42,86 %

El objetivo 5 contempla 7 acciones propuestas de las cuales 4 están en proceso de realización y 3 están realizadas.



El objetivo 5 se ha cubierto solo parcialmente. Si bien se han ofertado actividades extracurriculares, cursos de verano, cursos de invierno, seminarios, títulos propios específicos sobre la temática de la igualdad entre hombres y mujeres y se ha promovido la participación de la comunidad universitaria en estas actividades, se sigue trabajando en “Incentivar y premiar la elaboración y publicación de materiales docentes realizados desde una perspectiva de género mediante acciones específicas”.

No se ha incorporado en cada facultad o escuela una asignatura optativa de carácter transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, se han ofertado

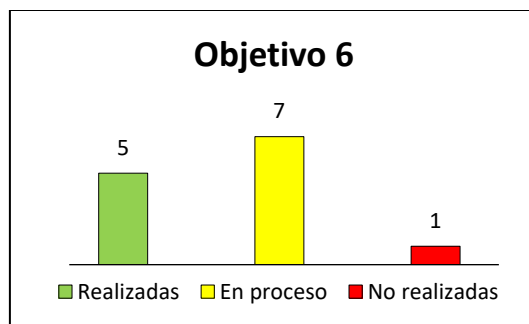
cursos reconocidos con créditos dentro de la materia Competencias Transversales y Profesionales en los estudios oficiales de grado.

Se está promoviendo la incorporación de contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en estudios de grado y postgrado, y trabajando en cómo incentivar su ejecución.

Asimismo, se está promoviendo el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, y trabajando en su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.	
Acción 6.1: Organizar talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.	Realizada
Acción 6.2: Establecer un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.	En proceso
Acción 6.3: Aumentar la difusión de las investigaciones, tesis doctorales y, en general, estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género.	Realizada
Acción 6.4: Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.	En proceso
Acción 6.5: Analizar las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales.	En proceso
Acción 6.6: Valorar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora, tanto para mujeres como para hombres.	En proceso
Acción 6.7: Crear y actualizar bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH.	Realizada
Acción 6.8: En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva.	En proceso
Acción 6.9: Promover la realización de estancias de investigación, tanto nacional como internacional, por parte de las mujeres.	En proceso
Acción 6.10: Promover la elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.	Realizada
Acción 6.11: Incluir en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación.	Realizada
Acción 6.12: Fomentar políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyar la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	No realizado
Acción 6.13: Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas.	En proceso
Grado de consecución del objetivo	38,46 %

El objetivo 6 abarca 13 acciones propuestas de las cuales 5 están realizadas, 7 están en proceso de realización y 1 no realizada.



El objetivo 6 se ha cubierto solo parcialmente. Se ha organizado talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones; se están difundiendo investigaciones y estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género; se está actualizando las bases de datos sobre investigaciones de género en la UMH; se están incorporando sistema de indicadores en la evaluación de proyectos de investigación desde una perspectiva de género; e incluyendo en la oferta formativa de los programas de doctorado formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación.

Por otra parte, se está trabajando en una propuesta para la promoción de composiciones equilibradas de mujeres y hombres en los grupos de investigación, la realización de estancias de investigación por parte de las mujeres, así como la consideración del tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora (tanto para mujeres como para hombres) y la incorporación de acciones positivas en la resolución de las solicitudes de becas y ayudas de la Universidad a la investigación.

Asimismo, se está elaborando un programa de ayudas para incentivar proyectos de investigación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, así como informes específicos de situación relativos a la UMH, como por ejemplo las causas del bajo porcentaje de mujeres investigadoras principales.

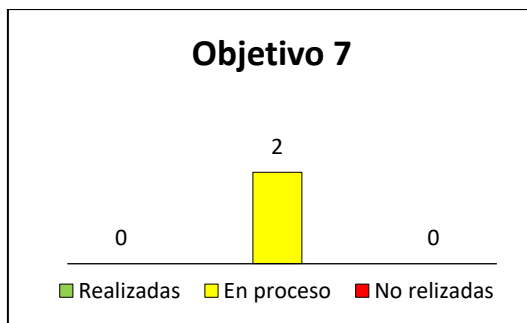
2.3. EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

El eje 3, que tiene como finalidad promover la igualdad de trato en el acceso, carrera profesional y promoción interna de las empleadas y empleados de la UMH, así como en las condiciones laborales, recoge los objetivos 7 y 8.

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.	
Acción 7.1: Analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan.	En proceso

Acción 7.2: Garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	En proceso
Grado de consecución del objetivo	0 %

El objetivo 7 recoge 2 propuesta, las cuales están en proceso de realización.



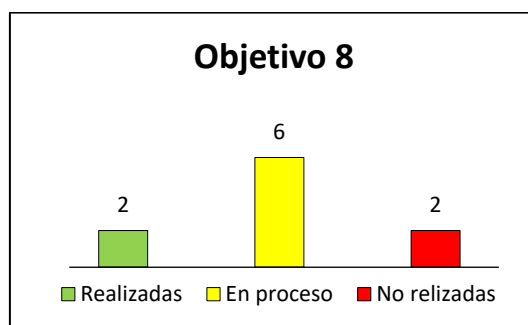
Se han dado pasos para analizar los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta y, en su caso, diseñar medidas que permitan eliminar los elementos que la favorezcan. Sin embargo, se requiere un estudio en profundidad que no se ha podido llevar a cabo con los recursos disponibles en la Unidad de Igualdad. Se contempla la posibilidad de realizar un encargo específico dentro de la convocatoria de ayudas a la realización de investigaciones y estudios en materia de igualdad que pretende promover la Unidad de Igualdad.

Resulta difícil, dado el volumen, garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones del PDI y del PAS. No obstante, se está trabajando en medidas que puedan mejorar los resultados e indicadores en colaboración con los servicios de recursos humanos de PDI y PAS de la UMH.

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.	
Acción 8.1: Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores.	En proceso
Acción 8.2: Promover que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación.	En proceso
Acción 8.3: Facilitar la movilidad del PDI y del PAS con responsabilidades familiares.	En proceso
Acción 8.4 Establecer convenios de ventajas comerciales con guarderías y centros para la atención de personas familiares dependientes.	Realizada
Acción 8.5: Promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH con familiares dependientes, según criterios establecidos, atendiendo en especial a	No realizada

familias monoparentales, víctimas de violencia de género y personas con diversidad funcional.	
Acción 8.6: Permitir la realización de pausas para posibilitar la lactancia materna de los niños y niñas y el descanso de mujeres embarazadas dentro de la jornada laboral. Habilitar una sala para lactancia y descanso de embarazadas, debidamente equipada, al menos una en cada campus.	En proceso
Acción 8.7: Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.	En proceso
Acción 8.8: Considerar las necesidades de conciliación en la asignación de horarios de docencia del PDI.	En proceso
Acción 8.9: Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.	Realizada
Acción 8.10: Promover la elaboración de estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH.	No realizada
Grado de consecución del objetivo	28,57 %

El objetivo 8 contempla 10 acciones, de las cuales 2 están realizadas 6 están en proceso y 2 acciones no están realizadas.



Se cuenta en la UMH con convenios con empresas y entidades que ofrecen ventajas comerciales en relación a servicios de guarderías y atención a personas familiares dependientes y se han desarrollado campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.

La UMH cuenta con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que van más allá de lo legalmente establecido y de lo que se contempla en muchas universidades españolas. No obstante, se sigue trabajando en nuevas o mejoras de las existentes, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes, no solo menores sino también mayores. Se pretende, asimismo, trabajar con horarios más flexibles y que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación.

La elaboración de un estudio que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH no ha sido posible llevarlo a cabo por falta de recursos y disponibilidad de tiempo, se está

planteando la posibilidad de realizar un encargo específico dentro de la convocatoria de ayudas a la realización de investigaciones y estudios en materia de igualdad que pretende promover la Unidad de Igualdad.

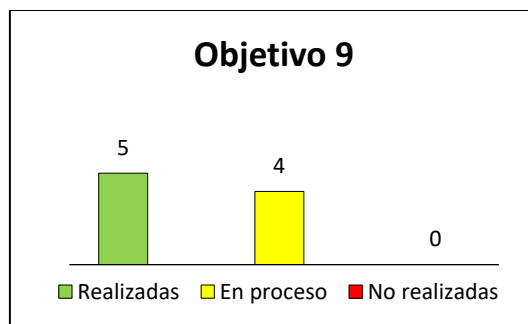
Tampoco ha sido posible, en este caso por imperativo legal, promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH a este respecto.

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

El eje 4, que tiene como finalidad promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria, se concreta en el objetivo 9.

Objetivo 9: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y toma de decisiones.	
Acción 9.1. Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.	Realizada
Acción 9.2. Asegurar que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales.	Realizada
Acción 9.3. Velar por el equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación.	Realizada
Acción 9.4. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMH: Junta de PAS, Junta de PDI y Comité de Empresa.	Realizada
Acción 9.5: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de estudiantes.	En proceso
Acción 9.6. Promover una representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.	En proceso
Acción 9.7: Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan.	En proceso
Acción 9.8: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH.	En proceso
Acción 9.9: Garantizar que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia, salvo cambios en los equipos de gobiernos como consecuencia de procesos electorales. En estos supuestos, se designará una persona que la sustituya interinamente mientras dura la situación de baja.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	55,56 %

El objetivo 9 alberga 9 acciones, de las cuales 5 están realizadas y 4 en proceso de realización.



Se ha asegurado que los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres estén presentes en todos los procesos electorales. Se han analizado las composiciones de los órganos de gobierno y elevado informe solicitando la adopción de medidas para garantizar la representación equilibrada de ambos sexos. Se ha constatado un equilibrio entre mujeres y hombres en los nombramientos de vicerrector/a adjunto/a y otros cargos de libre designación, así como en los órganos de representación del personal de la UMH. Y, se ha garantizado que las mujeres que ocupan cargos académicos no cesen cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad o permiso de lactancia.

Se está trabajando en promocionar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de estudiantes, en las Mesas de Negociación y contratación de la UMH, así como en comités, tribunales, jurados de premios y en las comisiones que puedan constituirse en cumplimiento de la normativa, cualquiera que sea su objeto.

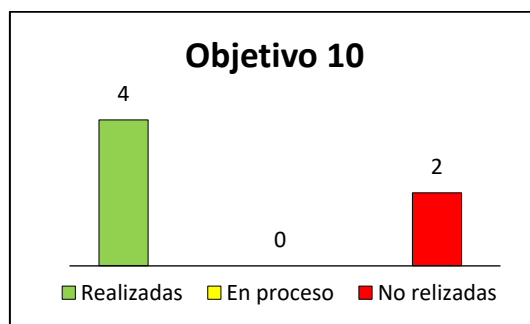
2.5. EJE 5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA

El eje 5, destinado a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista, se concreta en el objetivo 10.

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.	
Acción 10.1: Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista.	Realizada
Acción 10.2: Divulgar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.	No realizada
Acción 10.3: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	No realizada
Acción 10.4: Garantizar la rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.	Realizada
Acción 10.5: Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidos tanto al PDI como al PAS y al Alumnado.	Realizada

Acción 10.6: Programar acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista, dirigidas tanto al PDI como al PAS y al Alumnado.	Realizada
Grado de consecución del objetivo	66,67 %

El objetivo 10 contempla 6 acciones, de las cuales 4 están realizadas y 2 no realizadas.



Se han difundido criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista. Se ha constatado que hay garantías para una rápida gestión de la movilidad, permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección. Se han promovido recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista. Y se han programado acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de discriminación y violencia machista.

No se ha elaborado un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres, ni tampoco se está trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

3. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN

A continuación, se acomete la tarea de llevar a cabo la evaluación global del Plan. Para ello, a partir del análisis y valoración del nivel de consecución de los objetivos abordada en el apartado anterior, y se procede a evaluar las acciones en relación con los ejes que desarrollan.

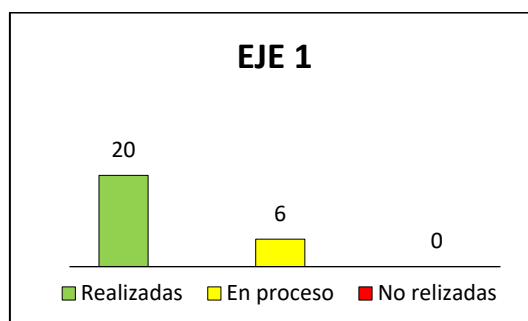
3.1. EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

La tabla que se muestra a continuación recoge, a modo de resumen, el grado de consecución de cada uno de los objetivos que desarrollan el eje 1.

	N.º de acciones	8	
--	-----------------	---	--

Objetivo 1: Realizar acciones orientadas a crear una cultura de igualdad.	N.º de acciones realizadas	7	Grado de consecución del objetivo 87,50 %
	N.º de acciones en proceso	1	
	N.º de acciones no realizadas	0	
Objetivo 2: Desarrollar acciones orientadas a poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y a visibilizar sus aportaciones científicas.	N.º de acciones	4	Grado de consecución del objetivo 75 %
	N.º de acciones realizadas	3	
	N.º de acciones en proceso	1	
	N.º de acciones no realizadas	0	
Objetivo 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.	N.º de acciones	9	Grado de consecución del objetivo 55,55%
	N.º de acciones realizadas	5	
	N.º de acciones en proceso	4	
	N.º de acciones no realizadas	0	
Objetivo 4: Realizar acciones orientadas a medir y promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura.	N.º de acciones	5	Grado de consecución del objetivo 100%
	N.º de acciones realizadas	5	
	N.º de acciones en proceso	0	
	N.º de acciones no realizadas	0	

En su conjunto, de las 26 acciones que componen el eje, se han realizado 20 (76,9%) y 6 se encuentran en proceso de realización (23,1%).



Respecto a las acciones realizadas y en proceso de realización, cabe señalar que se valora muy positivamente las siguientes actuaciones:

Programa mensual de radio desde el que se analiza la realidad con perspectiva de género. El programa pretende poner en evidencia la necesidad de promover una cultura

a favor de la equidad y de la igualdad de hombres y mujeres en la comunidad universitaria y, en consecuencia, en el conjunto de la sociedad. Concretamente, con este programa se busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Difundir la función, objetivos y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, así como las políticas de igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche, con el fin de acercar éstas al conjunto de la comunidad universitaria y del resto de oyentes.
- Informar sobre las actividades, cursos, seminarios, etc. que realiza la Unidad de Igualdad.
- Conectar las políticas de igualdad de la UMH con las noticias relacionadas con los temas de igualdad a nivel local, autonómico, nacional e internacional.
- Reflexionar y debatir desde una perspectiva abierta y dialogante sobre temas de actualidad relacionados con la igualdad de género.
- Concienciar sobre la existencia y persistencia de desigualdades por razón de género.
- Contribuir a la sensibilización de la comunidad universitaria, y de la sociedad en general, sobre la igualdad de género.

Presentadora: María Amparo Calabuig Puig, profesora de derecho Constitucional en la UMH y especialista en Estudios de Género.

Congresos, jornadas y foros de debate en la UMH:

- Jornada de *Bienvenida* al estudiantado: A lo largo de la primera semana de inicio del curso académico se ofrecen, a estudiantes de primer curso, charlas en las que se abordan, entre otras cuestiones, información sobre la Unidad de Igualdad, sus funciones y el Plan de Igualdad.
- [Jornada “Un Amor Revolucionari. Jornadas por la diversidad UMH”](#), 3 y 17 de noviembre 2017, Universidad Miguel Hernández de Elche con objeto de profundizar y sensibilizar sobre la problemática que la interseccionalidad plantea a determinados colectivos de mujeres.
- [IV Jornada Género y Deporte “Deporte, Igualdad y Violencia contra las Mujeres”](#), 24 de noviembre 2017, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- [II Jornada “La ciencia tiene nombre de mujer”](#), 26 de febrero 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- [Jornada de Formación “Creando realidades a través del lenguaje”](#), 5 de marzo 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- [Jornada “De la invisibilidad a la relevancia de la mujer en el tejido empresarial”](#), 7 de marzo 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- [IX Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: "Empleo y Mujeres: Avanzando hacia](#)

[la Igualdad Efectiva](#)", 22 de marzo 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

- [Sesión Científica: Nuevas Masculinidades](#), 15 de mayo 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche, al objeto de debatir sobre las identidades masculinas y el feminismo en la actualidad.
- [I Congreso Internacional de Violencia de Género. La trata de Mujeres y Niñas con Fines de Explotación Sexual](#), 17, 18 y 19 de octubre de 2018, en Elche organizado por la Universidad Miguel Hernández.
- [LVII Congreso Estatal de Estudiantes de Relaciones Laborales, Recursos Humanos/ Graduados Sociales](#), 24 al 28 de octubre de 2018, en Elche organizado por la Universidad Miguel Hernández.
- [Seminario de Periodismo con Perspectiva de Género #PorTodas](#), 21 de noviembre de 2018, dentro de la Campaña 25N "La UMH contra la Violencia Machista".
- [III Jornada "La ciencia tiene nombre de mujer"](#), 11 de marzo 2019, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia y el Día Internacional de la Mujer.
- [X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: Las agendas de Paz y Seguridad para las mujeres en el nuevo orden mundial](#), 26 de marzo 2019, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- [I Congreso Internacional sobre Masculinidades e Igualdad: En Busca de Buenas Prácticas de Masculinidades Igualitarias desde el Ámbito de la Universidad](#), 4, 5 y 6 de abril de 2019, en Elche organizado por la Universidad Miguel Hernández.
- [I Congreso Internacional sobre Trabajo Autónomo. "Problemas Actuales y Perspectivas"](#), 9 y 10 de mayo de 2019, en Elche organizado por la Universidad Miguel Hernández.
- [IV Jornada sobre Violencia de Género: la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Investigaciones y acciones para la prevención. 17 de octubre de 2019.](#)
- [Jornada violencias de género: miradas desde lo local a lo internacional](#), 28 de noviembre de 2019.
- [IV Jornada "La ciencia tiene nombre de mujer"](#), 27 de febrero 2020, Universidad Miguel Hernández de Elche, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- [I Jornada Mujer y Deporte](#), organizada por el Elche Club de Fútbol, el Ayuntamiento de Elche y la Universidad Miguel Hernández de Elche. 5 de marzo 2020.
- [Jornada doble de arte, activismo y feminismo](#) a cargo de María Bastarós y Las Culpas. Organiza Cátedra Anetta Nicoli (UMH).

Cursos del Programa de Formación y Mejora Docente de la Universidad Miguel Hernández:

- Curso académico 2017-2018:

- [Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad.](#)
- [Indicadores de Género en los Proyectos y Memorias de Investigación.](#)
- Curso académico 2018-2019:
 - [Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad.](#)
 - [Indicadores de Género en los Proyectos y Memorias de Investigación.](#)
 - [Violencia de Género: el Papel del Personal Docente en las Ciencias Sanitarias.](#)
- Curso académico 2019-2020:
 - [Perspectiva de Género en los Proyectos de Investigación.](#)

Cursos del Plan de Formación del Personal Administración Servicios de la Universidad Miguel Hernández:

- Curso de Plan de Formación del PAS 2018
 - [El Lenguaje no Sexista](#)
- Curso de Plan de Formación del PAS 2019
 - [El Lenguaje no Sexista](#)
- Curso de Plan de Formación del PAS 2020
 - [El Lenguaje no Sexista](#)

Concursos:

- [III Concurso de micro-relatos y tuits contra la violencia machista](#), con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Noviembre 2017.
- [III Concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2018.
- [IV Concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2019.
- [V Concurso de cortometrajes “Igualdad en 1 minuto”](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2020.
- [II premio de Micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2018.
- [III premio de Micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2019.
- [IV premio de Micro-ensayos sobre políticas públicas de igualdad](#), con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Marzo 2020.

Colaboraciones:

- Fiesta de Bienvenida al estudiantado UMH, colocación de “Punto Lila” contra las agresiones sexuales. Octubre 2017.
- Colaboración con la Unión de Periodistas de la comunidad valenciana en el

desarrollo de la [Agenda de Expertas](#), portal web donde las mujeres pueden acceder y poner a disposición sus datos personales con la intención de crear un catálogo de expertas según profesiones y especializaciones.

- Colaboración con el grupo de trabajo: [Mesa de Igualdad](#) de la provincia de Alicante, de la cual la UMH forma parte y cuya coordinación corresponde a la Cruz Roja de Alicante.
- Colaboración con el grupo de trabajo: *Mesa Trata 0* de la provincia de Alicante, de la cual la UMH forma parte.

Congresos y encuentros en los que ha participado la Unidad de Igualdad como representante institucional:

- [Grupo de Trabajo de Políticas de Género de la Comisión sectorial CRUE-Sostenibilidad](#), 19 y 20 de octubre 2017, Universidad Miguel Hernández de Elche.
- [15º Congreso sobre la Violencia contra la Mujer](#), 15 y 16 de noviembre 2017, Excelentísima Diputación Provincial de Alicante.
- [V Trobada d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats](#), 14 y 15 de diciembre de 2017, Castellón de la Plana.
- [11 Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas](#), 24 y 25 de mayo 2018, A Coruña.
- [16º Congreso sobre la Violencia contra las Mujeres](#), 6 y 7 de noviembre de 2018, Excelentísima Diputación Provincial de Alicante.
- [VI Trobada d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats](#), 29 y 30 de noviembre de 2018, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (UVIC-UCC).
- [I Cumbre de Rectoras de las Universidades Pública Españolas](#), 26 de noviembre de 2018, Castellón.
- [12 Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas](#), 4 y 5 de abril de 2019, Alicante. Organizado por las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana.
- [VII Trobada d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats](#), 28 y 29 de noviembre de 2019, Universitat de Rovira i Virgili Tarragona.

Publicaciones de libros:

- [“Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo”](#) 2019
- [“Despejando la senda de la igualdad”](#) 2018
- [“Igualdad de género e identidad masculina”](#) 2017
- [“Coeducación y violencia de género”](#) 2017

Otras actividades de sensibilización:



- [Inauguración del Punt d'atenció i visibilitat d'Igualtat i Diversitat per a la Comunitat Universitària.](#) Noviembre 2018.
- [La UMH se suma a la “noche violeta”.](#) 20 de septiembre de 2019



- [Exposición Fotográfica Punto y seguimos. La vida puede más.](#) Octubre 2019
- [#UMH8M MANIFESTACIÓN VIRTUAL,](#) marzo 2019.

- [#UMH25N MENSAJES «NO ES NO»](#). Mantelitos diseñados por María Penalva Leal, estudiante de doctorado, para recordar que «No es NO» y concienciar a la sociedad sobre «un concepto muy sencillo»: cuando una mujer dice que ‘no’, es que ‘no’, siempre, en cualquier situación. Noviembre 2019.



- Carteles conmemorativos [#UMH25N](#) Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.



- [Micaela. Avatar UMH](#) que visibiliza a todas las mujeres, estudiantes, trabajadoras y profesoras, que hacen que día a día la «UMH gire» y «se mueva el mundo». Marzo 2020

- Representación teatral [“Fémina, las mujeres mueven el mundo”](#) a cargo del compañía Maracaibo Teatro. #UMH8M. Hall Este, edificio Altabix, Campus de Elche. Marzo 2020.



- Exposición [“Las 20 de la Psicología española”](#), edificio Altabix (marzo). #UMH8M Homenaje a mujeres que, gracias a su trabajo, han hecho grandes aportaciones en lo que respecta tanto al desarrollo científico, como a la intervención práctica, en el ámbito de la conducta humana. Marzo 2020.

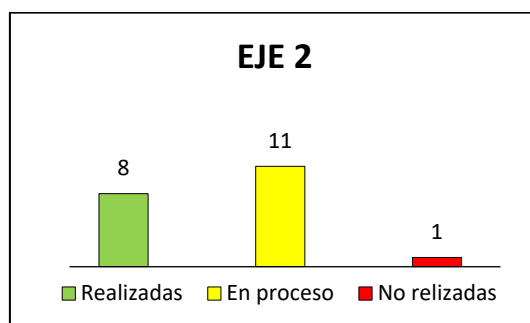


Por su parte, los esfuerzos realizados en torno a la promoción del uso del lenguaje no sexista a través de los cursos y nanocursos financiados por la Unidad de Igualdad, los cuales son altamente demandados y valorados. La formación en este sentido es fundamental y se espera materializar los resultados esperados en un plazo corto de tiempo.

3.2. EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.	N.º de acciones	7	Grado de consecución del objetivo 42,86 %
	N.º de acciones realizadas	3	
	N.º de acciones en proceso	4	
	N.º de acciones no realizadas	0	
Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en la investigación.	N.º de acciones	13	Grado de consecución del objetivo 38,46 %
	N.º de acciones realizadas	5	
	N.º de acciones en proceso	7	
	N.º de acciones no realizadas	1	

De las 20 acciones que componen el eje 2, el 95% se han ejecutado o se encuentra en proceso de realización. Concretamente, se han realizado 7 (35%), están en proceso de realización 12 (60%) y 1 acción no se ha realizado (5%).



El bajo porcentaje en la consecución de acciones en el eje de docencia e investigación pone de manifiesto las dificultades de llevar a la práctica planes de igualdad en entornos universitarios donde, además de ser lugares de trabajo, son instituciones en las que se genera, transmite y transfiere el conocimiento. Incorporar la perspectiva de género en estos ámbitos entraña un elevado grado de complejidad, ya que requiere que todo su personal docente e investigador adopte este enfoque en su labor, lo cual implica un cambio cultural y metodológico importante. En este sentido, debemos ser conscientes que los objetivos que componen este eje, si bien deben ser, sin duda, prioritarios, su consecución requiere tiempo y muchos esfuerzos en formación y sensibilización².

En este orden de ideas, a lo largo de estos tres años de implantación, en la UMH se han organizado diversas campañas, jornadas, congresos, talleres, seminarios y cursos, algunos de los cuales se han referenciado en el eje 1, otros se señalan a continuación:

Cursos de invierno y verano:

- [Cursos de Invierno 2017 – 2018](#) (de octubre 2017 a mayo 2018)
 - Sesión Científica: Nuevas Masculinidades.
 - Jornada de Formación «Creando realidades a través del lenguaje».
- [Curso de Verano 2018](#)
 - Con mucho power. Taller de empoderamiento y liderazgo con perspectiva de género.
 - Atención a la diversidad afectivo sexual, familiar y de identidad de género en los centros educativos.
 - Prevención, detección y atención a la violencia de género en adolescentes.
 - Violencia de género y sistema sanitario: Detección y atención a las víctimas.
- [Cursos de Invierno 2018 – 2019](#) (de octubre 2018 a mayo 2019)
 - Perspectiva de género en la ingeniería, construyendo nuevos espacios.
 - Igualdad de género y feminismo(s) en la actualidad: propuestas para la ciudadanía.
 - Violencia sexual y atención. Detecta de acoso sexual en tu entorno.
 - Lenguaje inclusivo.
 - Formación y prevención de las(s) violencia(s) de género.
 - El impacto sociocultural del movimiento feminista en los medios de comunicación a través del arte.

² Incorporar la perspectiva de género supone asumir como herramienta conceptual un enfoque que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Implica identificar, cuestionar y valorar esas diferencias que causan la discriminación de las mujeres y actuar sobre los factores que las generan para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- La violencia de Género no es un suceso. Taller de Periodismo.
- Masculinidad y relaciones de género: de la construcción sociocultural de la identidad masculina tradicional a las nuevas masculinidades igualitarias.
- Escuela de Igualdad. Sede Ibi.
- [Cursos de Verano 2019](#)
 - Igualdad de género y feminismo(s) en la actualidad: propuestas para la ciudadanía.
 - Tratamiento informativo con enfoque de género de conflictos armados y violencia.
 - Emociones que empoderan. Herramientas de inteligencia emocional, valores y autoconocimiento para liderar tu vida libre de estereotipos de género.
 - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno.
 - Curso lenguaje inclusivo.
- [Cursos de Invierno 2019 – 2020](#) (de octubre 2019 a mayo 2020)
 - Violencia de género y sistema sanitario: detección y atención a las víctimas.
 - Lenguaje Inclusivo.
 - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno.
 - La violencia de género no es un suceso. Taller de periodismo.
 - Masculinidad. Aspe, Elche y Pedreguer.
 - Igualdad de género y feminismos. Benitatxell.
 - Violencia de Género. Elche y Torrevieja.
- [Cursos de Verano 2020](#)
 - Violencia de género y sistema sanitario: detección y atención a las víctimas.
 - Violencia sexual y atención. Detecta el acoso sexual en tu entorno.
 - Diseño, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas.
 - Necesidad de igualdad de género para transformar nuestro mundo. El papel de los ODS.
 - Lenguaje inclusivo.
 - La igualdad de género: herramienta feminista para la transformación social.

Otros cursos:

Curso académico 2017-2018

- “Indicadores de género en los proyectos y memorias de investigación”.
- “La introducción de la perspectiva de género en la investigación”.
- I Edición [“Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo”](#)

40 horas, del 17 de abril al 23 de mayo 2018, Universidad Miguel Hernández de Elche. Curso abierto a todos los colectivos UMH y público en general.

Curso académico 2018-2019

- “Incorporar Indicadores de Género en los Proyectos de Investigación” - 4, 10 y 11 de abril de 2019.

Curso académico 2019-2020

- Curso II Edición [“Necesidades de la Igualdad de Género para Transformar el Mundo”](#) 40 horas, del 20 de marzo al 9 de abril de 2019, Universidad Miguel Hernández de Elche. Curso abierto a todos los colectivos UMH y público en general.
- [Curso internacional contra el acoso sexual \(SMASH, Structural Measures Against Sexual Harassment\)](#). 6 de octubre de 2019.
- “Perspectiva de género en los proyectos de investigación” - 4, 6 y 11 de mayo de 2020.
- Curso [“Especialista Universitario en masculinidades, género e igualdad”](#). [Aprobado para su impartición en 2021](#)

Cabe valorar, asimismo, como positivo la elaboración y publicación de las guías para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia por parte del grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives, del cual la UMH forma parte <http://igualdad.umh.es/recursos-docentes/> , así como la herramienta que nuestra universidad ha desarrollado con el fin de localizar las investigaciones efectuadas por su personal <http://research.umh.es/vivo/>.

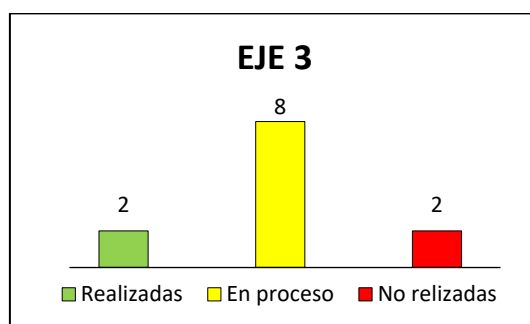
Respecto a la acción no realizada, *la acción 6.12: Fomentar políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyar la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento*; cabría señalar que no se ha podido acometer dado que sería muy conveniente conocer previamente las causas del bajo porcentaje de investigadoras principales, una de las acciones que está previsto realizar en cuanto se disponga con los recursos financieros y humanos necesarios.

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

Objetivo 7: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.	N.º de acciones	2	Grado de consecución del objetivo 0 %
	N.º de acciones realizadas	0	
	N.º de acciones en proceso	2	
	N.º de acciones no realizadas	0	

Objetivo 8: Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres	N.º de acciones	10	Grado de consecución del objetivo 20 %
	N.º de acciones realizadas	2	
	N.º de acciones en proceso	6	
	N.º de acciones no realizadas	2	

El eje 3 está compuesto por 12 acciones de las cuales se han ejecutado 2 (16,7%), 8 están en proceso de realización (66,6 %) y 2 no se han llevado a cabo (16,7%).



Respecto al objetivo 7, si bien no se han analizado los procesos de selección, acceso, promoción y desarrollo profesional que se utilizan en la Universidad para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta por falta de recursos, se han emprendido acciones para incorporar este análisis en la convocatoria de estudios e investigaciones que la Unidad de Igualdad está preparando. Asimismo, se han llevado a cabo actuaciones con el fin de promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras de nuevas incorporaciones y promociones, tanto del PDI como del PAS.

Con relación al objetivo 8, cabe valorar de forma muy positiva:

- Los convenios de ventajas comerciales con [guarderías](#) y [centros](#) para la atención de personas familiares dependientes establecidos por la UMH.
- Se ha colaborado con la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Españolas (RUIGEU) en la elaboración de una [Guía de buenas prácticas para las universidades sobre teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19](#)
- Las campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar:
 - Curso "[Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad](#)" para PAS y PDI – 2015/2016 – 2016/2017 – 2017/2018.
 - El curso "[Necesidad de la Igualdad de género para transformar nuestro mundo. El Papel de los ODS](#)", que ya va por la II edición, contiene el Módulo: conciliación y corresponsabilidad – 2018 y 2019.

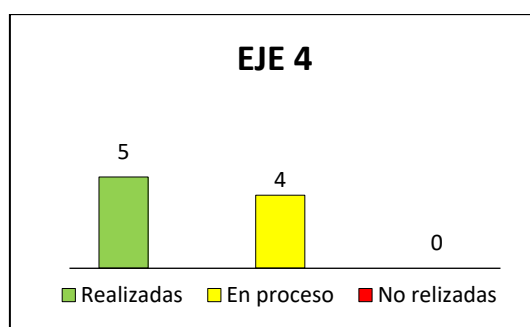
- [Conferencia y presentación de libro sobre nuevas masculinidades](#) a cargo de Octavio Salazar Benítez (mayo 2018).
- [I Congreso Internacional sobre Trabajo Autónomo. “Problemas Actuales y Perspectivas”](#) (mayo 2019).

Por lo que se refiere a la acción 8.5, procede poner de manifiesto que no se ha podido llevar a cabo, ya que, del mismo modo que el resto de las universidades valencianas, se encuentra suspendido el Plan de Acción Social de la UMH.

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

Objetivo 9: Implantar acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en la UMH.	N.º de acciones	9	Grado de consecución del objetivo 55,56 %
	N.º de acciones realizadas	5	
	N.º de acciones en proceso	4	
	N.º de acciones no realizadas	0	

De las 9 acciones que componen el eje, se han realizado 5 (55,56%) y 4 están en proceso de realización (44,4%).



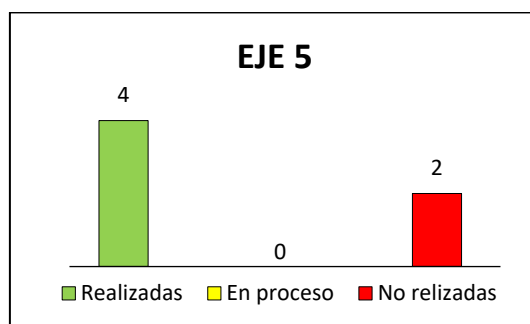
Sobre este eje, se han analizado la composición de los diferentes órganos de gobierno y representación y se valora de forma muy positiva el equilibrio entre el número de mujeres y hombres en la mayoría de ellos. No obstante, se sigue trabajando e instando al cumplimiento de las normativas, tanto internas como externas, con las que se cuenta al respecto.

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

	N.º de acciones	6	
--	-----------------	---	--

Objetivo 10: Acciones orientadas a prevenir, detectar y actuar antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación de género y violencia machista.	N.º de acciones realizadas	4	Grado de consecución del objetivo 66,67 %
	N.º de acciones en proceso	0	
	N.º de acciones no realizadas	2	

El eje 5 cuenta con 6 acciones, de las cuales 4 han sido materializadas (66,7%) y 2 no han podido ser realizadas (33,3%).

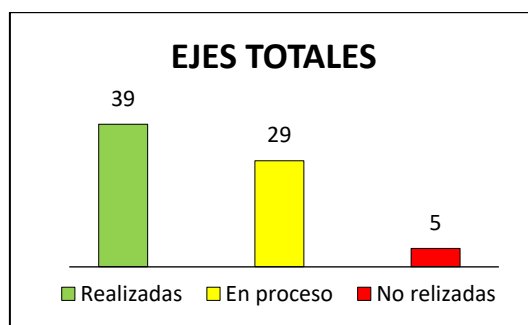


Se valora positivamente los esfuerzos destinados a la realización tanto de campañas de sensibilización como de acciones formativas orientadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia machista, las cuales han sido ya señaladas anteriormente. También cabría poner de manifiesto los esfuerzos dedicados a la atención y asesoramiento de las personas que han acudido a la Unidad de Igualdad a solicitar ayuda y orientación, así como a la resolución de las situaciones que en este sentido se han planteado a lo largo de estos años.

Finalmente, y desde un punto de vista global, es decir, teniendo en cuenta el conjunto del Plan, cabe señalar que, de las 73 acciones, se han realizado 36, están en proceso de realización 33 y 4 acciones no se han realizado. La siguiente tabla recoge estos datos y muestra, a modo de resumen, el grado de consecución del Plan por ejes, atendiendo a las acciones realizadas, no realizadas y en proceso de realización en cada uno de ellos.

EJES	Número de acciones			
	Total	Realizadas	En proceso	No Realizadas
1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	26	20	6	0
2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	20	8	11	1
3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	12	2	8	2

4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES	9	5	4	0
5. SALUD LABORAL, RECHAZO AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y A LA VIOLENCIA MACHISTA	6	4	0	2
TOTAL	73	39	29	5



Los resultados de la evaluación global del Plan de Igualdad nos muestran que se han realizado o se encuentran en proceso de realización el 93,2% de las acciones y no se han realizado el 6,8%. Valoramos positivamente el porcentaje de acciones realizadas y en proceso, pues no se debe obviar el hecho de que nos encontramos ante el primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UMH; un plan muy ambicioso que acometimos con mucha ilusión y seriedad. Ahora, llega el momento de aplicar lo aprendido y con la misma ilusión y seriedad elaborar el segundo plan de igualdad.

IV. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Tras el análisis de los resultados, las conclusiones finales del Plan de Igualdad 2017-2020 recogen una revisión global del proceso de elaboración, ejecución y supervisión del plan, desde una visión retrospectiva y con objeto de aprendizaje y mejora. En este sentido, aunque el esfuerzo ha sido grande y los resultados satisfactorios, la evaluación final de las acciones y decisiones realizadas como equipo de trabajo sirven para realizar un análisis crítico en aras de mejorar actuaciones futuras. En este orden de ideas, cabe destacar los siguientes puntos fuertes y débiles de este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UMH.

Respecto a los puntos fuertes o aspectos positivos se destaca:

1. El Plan, estructurado en cinco ejes con diez objetivos y 73 acciones planteadas, recoge todos los ámbitos a trabajar y con su amplitud y ambición pretendía alcanzar los máximos niveles de igualdad entre mujeres y hombres. El aprendizaje acerca de lo 'posible' y del contexto de situación para trabajar en

esta línea, es un buen punto de partida para conocer nuestras 'fortalezas', así como preparar un II Plan más ajustado a nuestra realidad, sin por ello olvidar el objetivo final de alcanzar la Igualdad entre mujeres y hombres en la UMH.

2. Los logros alcanzados en el desarrollo del Plan son el fruto de la cooperación de los distintos centros y servicios de la Universidad, en especial la colaboración del Centro de Investigación de Estudios de Género (CIEG) y de todas aquellas personas, tanto de dentro como de fuera de la institución, comprometidas con la lucha por la Igualdad entre mujeres y hombres.
3. El impacto que el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, sin duda, se va materializando, lenta y paulatinamente, si bien desde el último año con el actual equipo rectoral y la delegación de las competencias en Igualdad al Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deporte, se perciben importantes avances en la implantación de acciones del Plan.
4. La participación en actos de personas de la comunidad universitaria, la asistencia y participación en los cursos propuestos y el avance en algunas medidas dan cuenta de los beneficios de las acciones realizadas, lo que se percibe en una aprehensión del valor de la igualdad en la comunidad universitaria.
5. La experiencia aportada a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad ha sido muy positiva y ha supuesto un proceso de aprendizaje que nos prepara para afrontar los siguientes pasos.
6. Finalmente, entre los aspectos más relevantes cabe destacar que la UMH está transmitiendo dentro y fuera de la institución una imagen de entidad comprometida con la Igualdad que hay que tener en consideración.

En relación con los puntos débiles o áreas de mejora detectadas, cabe señalar:

- La metodología del II Plan debe incluir el planteamiento de indicadores de seguimiento y evaluación precisos, además de incluir objetivos concretos, factibles y medibles.
- Aunque se ha contado con la colaboración de la mayoría de los Centros y Servicios de la UMH, es necesario alcanzar una mayor implicación de estos y de toda la comunidad universitaria, lo que daría lugar a un mayor grado de consecución del Plan o conocer con más precisión su grado de implantación.
- Si bien se valora positivamente los logros alcanzados, resulta necesario poner de manifiesto las importantes deficiencias en áreas tan significativas como la Investigación, donde continúa siendo imprescindible actuar con mayor énfasis en la reducción de los gráficos de tijera de la carrera académica. También se ha de continuar trabajando con el fin de reducir las brechas de género tanto en el PAS como en el estudiantado. En relación con el PAS, el porcentaje de mujeres al frente de las jefaturas de servicio es bastante inferior al porcentaje de mujeres en ese colectivo. Por lo que se refiere al estudiantado, contamos con titulaciones, fundamentalmente en la rama de ingeniería, donde las mujeres son muy minoritarias.

Del análisis de los puntos fuertes y débiles, se deducen las conclusiones finales y propuesta de recomendaciones en relación a cada uno de los ejes del Plan:

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

1) Con respecto al eje de promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades, cabe destacar que las acciones emprendidas han promovido una cultura de la igualdad en todos los ámbitos de la comunidad universitaria. Para ello se ha sensibilizado y formado en la detección de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como se han hecho visibles las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la universidad. Se considera necesario seguir manteniendo el nivel de realización de las actividades ejecutadas y culminar aquellas que se quedaron en proceso, o que no se pudieron realizar en su totalidad.

2) Desde la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, es imprescindible la introducción de la perspectiva de género en la investigación. Para que el personal docente e investigador incorpore la perspectiva de género tal como requiere la investigación, será necesario continuar avanzando en la formación a este respecto.

La ausencia de materias de igualdad en los planes de estudio de grados y master actuales y, la dificultad que supone su modificación por la ANECA, supone una importante carencia en la educación del estudiantado. La formación universitaria en estos temas es la estrategia imprescindible para detectar las desigualdades presentes en la sociedad y capacitarles para actuar, implicándose activamente en la corrección de las mismas. En este sentido, se han desarrollado acciones formativas extracurriculares para suplir estas deficiencias, si bien otras medidas no se han podido implantar.

Se considera necesaria una mayor implicación de los órganos responsables y con competencias para lograr la transversalidad de la docencia con perspectiva de género, tal y como plantean las políticas y los organismos nacionales e internacionales.

3) Las personas que trabajan en la UMH son agentes imprescindibles para que la institución sea capaz de ofrecer un servicio de calidad. Por lo que se refiere al eje 3, hay que tener en cuenta las condiciones en las que se desarrolla este trabajo y también las referidas al acceso y la promoción. A este respecto, las acciones del Plan sobre las diferencias identificadas en el diagnóstico han sido muy complejas de desarrollar debido a la historia de la Universidad española y el contexto social. A ello se ha unido en los últimos meses la complejidad de la situación derivada del teletrabajo que refuerza aún más las diferencias en cuanto a la conciliación entre hombres y mujeres.

La promoción de una cultura de la igualdad requiere tener en cuenta que las personas tienen una vida profesional, personal y familiar. Un equilibrio en estas tres esferas dará lugar a una mayor productividad de las plantillas, así como una mayor implicación con la universidad. Por el contrario, el desequilibrio plantea situaciones definidas como el

suelo pegajoso, el laberinto de cristal y el *guetto* de terciopelo, frente a las cuales hay que actuar en este eje.

4) La persistencia de los estereotipos referidos a los roles de género y el mantenimiento de las estructuras de poder, hacen que las mujeres tengan más dificultades para alcanzar los puestos de toma de decisiones en las empresas e instituciones en las que desarrollan su trayectoria laboral. Esta situación también se identificó en la Universidad en general y en la UMH en particular. En concreto, la participación de mujeres y hombres en la UMH en los órganos de gobierno y toma de decisiones sigue reflejando cierta desigualdad en algunos niveles. Se precisa mayor concienciación y compromiso principalmente de los órganos responsables, aunque también del resto de la comunidad universitaria.

5) La comunidad universitaria debe ser capaz de detectar y actuar ante situaciones de acoso, en especial, por el ámbito competencial de este Plan, el acoso sexual, al acoso por razón de sexo y la violencia machista. Se ha trabajado en la formación y orientación para la detección y manejo de situaciones machistas, en asesoramiento y apoyo de todas las personas que lo han requerido en esta materia. Se necesita seguir trabajando en sentido positivo en la difusión de un código de buenas prácticas, así como en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Las anteriores consideraciones constituyen el punto de arranque para el siguiente ciclo de planificación. En este sentido y como conclusión final, pensamos que el I Plan de Igualdad, la experiencia adquirida y los resultados obtenidos nos preparan para abordar con mayor conocimiento y seguridad el II Plan de Igualdad UMH.

Largo es el camino hacia la igualdad real y efectiva entre ambos, pero contando con el apoyo y compromiso del equipo de gobierno y las secciones sindicales, así como la implicación y el trabajo diario de toda la comunidad universitarias, sin duda, los pasos serán más largos y el camino más corto.

Hemos conseguido algunas de nuestras metas, otras, no ha sido posible; seguiremos en el empeño.

Muchas gracias a todas y todos.

TÍTULOS Y ASIGNATURAS CON CONTENIDOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

- DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GRADO EN DERECHO

- IGUALDAD, DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES

GRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

- IGUALDAD, DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES

GRADO EN PSICOLOGÍA

- INTERVENCIÓN EN GRUPOS DE RIESGO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

- POLÍTICAS SOCIOLABORALES
- GESTIÓN Y TRAMITACIÓN DE DOCUMENTOS JURÍDICO LABORALES
- POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

GRADO EN TECNOLOGIA DE LOS ALIMENTOS

- ALIMENTACIÓN Y CULTURA

GRADO EN SEGURIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

- SOCIOLOGIA DE LA DESVIACIÓN
- VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y DE GÉNERO

MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO ESO Y BACHILLERATO, FP Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS

- LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN

MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN NUEVAS TENDENCIAS EN ANTROPOLOGÍA: ESCENARIOS DE RIESGO Y ALTERNATIVAS DE POSTDESARROLLO

- IGUALDAD, GÉNERO, VIOLENCIA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN CRIMINOLÓGICA Y VICTIMOLÓGICA.

- TRATAMIENTO DE LAS VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS, DE GÉNERO Y SEXUALES
- VALORACIÓN DEL RIESGO DEL DELITO
- INTERVENCIÓN ANTE LA DELINCUENCIA INTRAFAMILIAR

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DEL CRIMEN

- VALORACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA
- ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

MÁSTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO. CONJUNTO UMH/UJI

MÓDULO COMÚN

- DERECHO, IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN
- EDUCACIÓN NO SEXISTA
- FUNDAMENTOS DE LOS ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO
- GÉNERO Y ECONOMÍA
- HISTORIA DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA
- LA TEORÍA DEL SISTEMA SEXO/GÉNERO
- LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
- LENGUAJES Y SEXISMO
- PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES. NUEVAS MASCULINIDADES
- ÉTICA FEMINISTA Y GÉNERO

ESPECIALIDAD: AGENTE IGUALDAD OPORTU.MUJERES Y HOMBRES

- HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD
- MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
- MUJERES, CIUDADANÍA E IGUALDAD EN EL ESTADO SOCIAL
- ORGANIZACIONES EN IGUALDAD

ESPECIALIDAD: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- GÉNERO Y PROCESO ATENCIÓN - SALUD - ENFERMEDAD
- INDICADORES DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIAS PROTOCOLOS DE AYUDA DURANTE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

- LA VIOLENCIA SOCIAL
- MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS
- PLANES Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y FOMENTO DE LA SALU
- SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN FEMINISTA Y DE GÉNERO

- EL DISEÑO DE UNA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- EPISTEMOLOGÍA Y METODOLOGÍA DE LOS ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO
- LA TRANSFERENCIA DE RESULTADOS. LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA. LA FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
- OBRAS DE REFERENCIA EN LA INVESTIGACIÓN FEMINISTA Y DE GÉNERO
- TEORÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- TEORÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL PRÁCTICA

- PROBLEMÁTICAS SOCIALES CONTEMPORÁNEAS
- ANTROPOLOGIA PARA LA SALUD

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS CULTURALES Y ARTES VISUALES (PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y CUIR/QUEER)

- CONTEXTOS POLÍTICOS PARA LA ACCIÓN Y EL PENSAMIENTO CRÍTICOS
- ESTUDIOS COMPARADOS: ACERCAMIENTOS TRANSDISCIPLINARES A LAS PRÁCTICAS CULTURALES I
- ESTUDIOS COMPARADOS: ACERCAMIENTOS TRANSDISCIPLINARES A LAS PRÁCTICAS CULTURALES II
- METODOLOGÍAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL PENSAMIENTO PROYECTUAL
- PRÁCTICAS ARTÍSTICAS Y DISCURSOS POLÍTICOS I
- PRÁCTICAS ARTÍSTICAS Y DISCURSOS POLÍTICOS II

CURSO 15-16:

CURSOS DE VERANO

- APRENDIENDO SIN VIOLENCIAS Y ENSEÑANDO DESDE LA IGUALDAD