

II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (2020-2024) (*)

Índice

1.- PRESENTACIÓN

2.- DIAGNÓSTICO SOBRE EL I PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UPCT

2.1. Introducción

2.2. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad

2.3 Conclusiones

3.- II. PLAN DE IGUALDAD DE LA UPCT

3.1 Introducción

3.2 II Plan de Igualdad

(*) En sesión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de fecha 17 de enero de 2024, se acordó impulsar la elaboración del III Plan de Igualdad, prorrogando la vigencia del presente Plan hasta su aprobación.

Glosario de términos:

ASO: Asociado /a

AYU DR.: Ayudante Dr./a

AYU: Ayudante

CEU: Catedrático/a de Escuela Universitaria

COLAB.: Colaborador/a

CONT. DR.: Contratado Dr./a

COORD.: Coordinadores/as

CU: Catedrático/a de Universidad

CUD: Centro Universitario de la Defensa

D./D.: Director/a Dpto./U. Predepartamental

D.U.: Defensor universitario

DIR. CAT.: Director/a/Codirector/a Cátedra

DIR./DEC.: Director/a Esc/Decano/a Facultad

DIR.IGU.: Directora de Igualdad

ETSICM: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y de Ingeniería de Minas

EINDOC: Escuela Internacional de Doctorado

ETCT: Escuela de Turismo

ETSAE: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Arquitectura y Edificación

ETSIA: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica

ETSII: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial

ETSINO: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica

ETSIT: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación

FCCE: Facultad de Ciencias de la Empresa

OTROS DIR.: Dir/a/Codirector/a /Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

OTROS SEC.: Sec/a Centro/Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

OTROS SUBD.: Subd/a Centro/Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

PEI: Personal Empleado Investigador

PTA: Personal Técnico de Apoyo a la investigación

SEC.DPT.: Secretario/a Dpto./U. Predepartamental

SEC.ESC/FAC.: Secretario/a Escuela/Facultad

SUBD.ESC.: Subdirector/a Escuela/Vicedecano/a Facultad

SUST.: Sustituto/a

TEU: Titular de Escuela Universitaria

TU: Titular de Universidad

UU.PP.: Universidades Públicas

1. PRESENTACIÓN

La Constitución Española, en su artículo 14, establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

También su art. 9.2 incluye que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidades (LOMLU), en su Preámbulo señala que *“Esta Ley no olvida el papel de la Universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la Universidad.”* Asimismo en la disposición adicional duodécima establece que *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.*

En este sentido la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) expresa claramente en sus Estatutos (aprobados por decreto 1/2020 de 16 de enero del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma).

Artículo 4. Principios de actuación (Título preliminar. De la naturaleza, funciones y autonomía de la Universidad)

2 . *“La Universidad se organizará de modo democrático y asegurará la participación de los diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria en su gobierno, llevará a cabo una decidida defensa de la igualdad entre hombres y mujeres con la promoción de su participación igualitaria en la toma de decisiones y asumirá los principios de libertad, igualdad, justicia y pluralismo como inspiradores de la vida universitaria”.*

3. *“La Universidad garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria por causa de orientación sexual, raza, religión, discapacidad, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición.*

La Universidad también garantizará y facilitará a los miembros de la Comunidad Universitaria la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

4. *“Es deber de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, y en particular de sus órganos de gobierno, dar plena efectividad a estos principios e impedir cualquier tipo de discriminación.”*

Artículo 74. Derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria (Título III. De la Comunidad Universitaria. Capítulo I. Disposiciones Generales).

“j. Tener garantizados los principios de transparencia, igualdad de oportunidades, no discriminación por razón por causa de orientación sexual, raza, religión, discapacidad, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición.”

Artículo 109. Derechos de los/as estudiantes (Título III. De la Comunidad Universitaria. Capítulo IV. De los/as Estudiantes):

“ u. Recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a la normativa vigente en la materia.”

Disposición Adicional Séptima. Compromiso de igualdad entre hombres y mujeres.

“En consonancia con la Ley Orgánica de Universidades y las normas específicas en la materia, todos los órganos y gobierno de la Universidad procurarán una composición equilibrada entre hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas.”

Además, en el *Código ético de la UPCT*, aprobado en el Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2014, establece entre los valores considerados fundamentales por los diversos colectivos *“el respeto”* y como buena práctica del mismo *“No discriminar a las personas por motivos religiosos, raciales, étnicos, orientación sexual, género, etc.”* La Universidad, por su vocación de servicio a la sociedad, crea y difunde cultura, forma y educa profesionales para el futuro y tiene la responsabilidad de transmitir valores y principios, por lo que tiene un compromiso con la igualdad y la no discriminación en todos sus ámbitos.

Para afrontar el reto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UPCT, el 18 de septiembre de 2008, por Resolución R-741/08, Dña. M^a Dolores de Miguel Gómez fue nombrada *Comisionada del Rector para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Asimismo, la Universidad mediante Resolución R-342/16, nombró a Dña. M^a José Lucas Bermúdez, como Directora de

la Unidad de Igualdad y se creó una *Comisión de Igualdad*, por Resolución R-559/16 de 28 de junio, renovada por Resolución R-708/18 de 10 de septiembre.

La UPCT decidió asumir el compromiso de continuar trabajando para alcanzar este objetivo, por lo que desarrolló el *Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la UPCT* (en adelante I Plan de Igualdad), con ejecución durante el curso académico 2010/11. Como consecuencia del estudio de diagnóstico y en función de los resultados obtenidos, el I Plan de Igualdad fue aprobado por Consejo de Gobierno el 10 de julio de 2010 y presentado en el Pleno del Consejo Social el 15 de julio de 2010. En dicho plan se plantearon una serie de objetivos y medidas, para incidir de forma expresa en las áreas indicadas en el estudio como de mayor desigualdad de género para conseguir incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dando prioridad a actuaciones que no solo favorezcan la igualdad, sino también la tolerancia, la diversidad y el pluralismo en el ámbito universitario. Este I Plan cumplió la misión de asentar las bases sobre las que se debe trabajar para conseguir la igualdad real entre las mujeres y hombres en nuestra Universidad.

Con el fin de continuar con el compromiso que tiene la Universidad en materia de igualdad, la Unidad de Igualdad de la UPCT comenzó la realización de un diagnóstico sobre el grado de cumplimiento del I Plan, que se expone en la Sección 2, a partir de los datos solicitados a la *Oficina de Prospección y Análisis de Datos* (OPADA) de la UPCT y al *Sistema de Información Universitaria* (SIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En el diagnóstico elaborado sobre el I Plan de Igualdad, se consideran dos periodos temporales de análisis de datos: curso 2009/10, previo a la aplicación del I Plan de Igualdad, y curso 2017/18, último periodo del que se dispone de datos.

La comparativa de la situación de la Universidad entre estos dos periodos permite conocer no sólo el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el I Plan de Igualdad, sino también la situación actual en la que se encuentra la Universidad en materia de igualdad, que permita guiar las actuaciones y líneas de trabajo futuras del II Plan de Igualdad. A partir de este diagnóstico se obtiene que, aunque el conjunto de medidas y acciones que se llevaron a cabo a partir de la elaboración del I Plan y el establecimiento de sus principales objetivos han dado sus frutos al cumplirse el 67% de las medidas, algunas de ellas se han completado parcialmente (22%) y otras no se han podido completar (11%).

Como consecuencia del estudio de evaluación del I Plan de Igualdad, se elabora el II Plan, que se presenta en la Sección 3, el cual no sólo trata de corregir las carencias e incumplimientos de los objetivos establecidos en el I Plan, sino también corregir nuevos desequilibrios por cuestión de género que hayan podido surgir por el

transcurso del tiempo desde la elaboración del I Plan, debido a los cambios acaecidos en el entorno de actuación en el que opera la Universidad.

El II Plan de Igualdad, ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad, a iniciativa de la Unidad de Igualdad de la UPCT. Se constituyeron dos grupos de trabajo formados por los siguientes miembros:

Alacid Cárceles, Mercedes (PDI)
Alcate Esteban, M^a Eugenia (USO)
Amat Plata, Sergio (Vicerrector de Estudiantes)
Badillo Amador, Rosa María (Secretaria General)
Conesa Pastor, Eulalia del Carmen (PAS)
De la Vega, María (Asesoría Jurídica)
De Miguel Gómez, M^a Dolores (PDI)
Egea Gilabert, Catalina (PDI)
Ferrer Bas, Isabel (UGT)
Gutiérrez romero, José Enrique (PDI)
Legaz Mellado, M^a Jesús (PAS)
Lozano Rodríguez, María (CCOO)
Lucas Bermúdez, M^a José (Directora Unidad de Igualdad)
Luján Peñalver, Pedro Antonio (PAS)
Martínez León, Inocencia (PDI)
Miguel Hernández, Beatriz (Vicerrectora de Investigación)
Ojados González, M^a Dolores (PDI)
Reus Martínez, Patricia (PDI)
Roca Hernández, M^a José (PAS)
Rosique Contreras, Francisca (PDI)
Sánchez Cabria, Belén (CSIF)
Lorente Martínez, Magdalena (PAS)

Estos grupos de trabajo se han ido reuniendo periódicamente desde octubre de 2018, manteniendo vivos los principios del I Plan pero dando un paso hacia delante estableciendo ejes fundamentales, cada uno de los cuales concreta medidas de actuación, con estrategias a seguir, acciones previstas, indicadores que permitan evaluar su grado de cumplimiento, así como las unidades responsables de dichas medidas. El II Plan se presenta para ser aplicado en el periodo 2020-2024, con un seguimiento anual de las medidas de actuación.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE EL I PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UPCT

2.1. Introducción

El presente estudio consiste en un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). El objetivo del mismo es doble. Por un lado, valorar si las acciones llevadas a cabo como consecuencia de la aplicación del *I Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT (2010-2011)*, en adelante *I Plan de Igualdad*, consiguieron los objetivos marcados y, por otro, conocer las áreas dónde es necesario priorizar el esfuerzo para la consecución del compromiso institucional de la UPCT con el valor de igualdad entre mujeres y hombres, que permita ayudar a establecer los ejes fundamentales y las acciones a desarrollar por el *II Plan de Igualdad*.

Este diagnóstico se elabora entre la Unidad de Igualdad y Secretaría General y centra su atención en un análisis sobre la situación de la Universidad en materia de igualdad de género en sus diferentes ámbitos de actuación y comparando dos cursos: 2009/10, periodo previo a la aplicación del *I Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT* (en adelante *I Plan de Igualdad*) y 2017/18, último para el que se dispone de información.

Tras esta primera sección introductoria, la segunda parte del estudio se centra en el análisis del grado de cumplimiento de los ocho objetivos establecidos en el *I Plan de Igualdad* y de las medidas y acciones orientadas a la consecución de los mismos, finalizando el diagnóstico con las conclusiones generales del estudio.

2.2. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad

El Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT tuvo como objetivo prioritario recoger todas aquellas medidas y acciones que, en consonancia con la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, integren la igualdad como principio fundamental que guíe los procesos y la gestión de la Universidad y prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en esta Comunidad Universitaria.

El I Plan de Igualdad contaba con los ocho ámbitos de intervención u objetivos siguientes:

1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI, el PAS y Estudiantes.
2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, órganos consultivos y de toma de decisiones.
3. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
4. Cultura corporativa y comunicación interna.
5. Política de formación continua.
6. Prevención y protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
7. Comunicación externa.
8. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.

A continuación se realiza un estudio sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad y se analiza en qué medida se han llevado a cabo las acciones previstas para la consecución de los mismos.

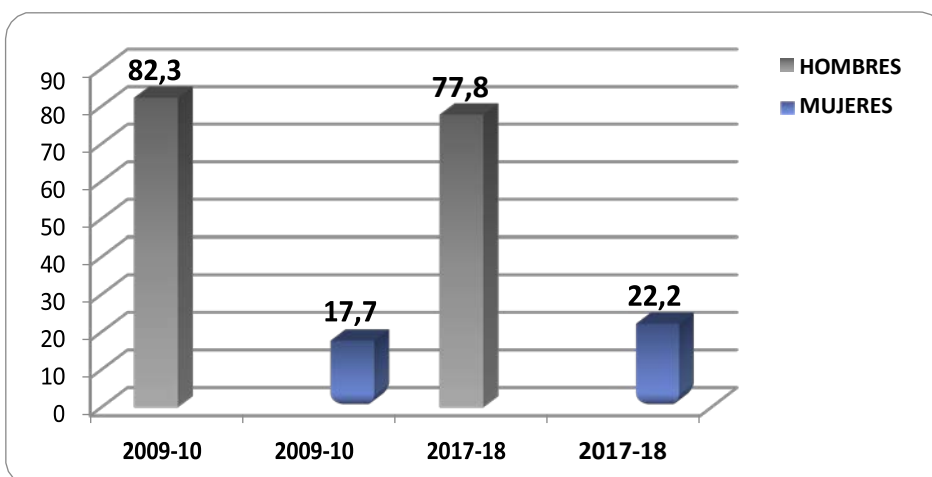
Objetivo 1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI, PAS y estudiantes

Para analizar si hay una presencia equilibrada de mujeres en los diferentes colectivos que conforman la Universidad, el estudio se centra en primer lugar, en el colectivo del PDI, luego en el del PAS y posteriormente, en el de estudiantes. El análisis de este objetivo finaliza con una conclusión y un estudio sobre el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad para el logro del mismo.

PDI:

Desde la implantación del I Plan de Igualdad se ha producido un aumento en la representatividad de las mujeres entre el colectivo del PDI, al pasar del 17,7% en el curso 2009/10 a un porcentaje del 22,2% en el curso 2017/18 (ver Gráfico 1). A pesar de esta mejora de 4,5 puntos porcentuales (p.p) en el intervalo temporal de los ocho años considerados en este estudio, continúa habiendo un fuerte desequilibrio entre mujeres y hombres en el colectivo del PDI, ya que en el curso 2017/18 el 77,8% del PDI son hombres y sólo el 22,2% mujeres.

Gráfico 1. Composición del PDI por sexo y año (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Si se analiza por tipo de dedicación (ver Tabla 1), se observa que el mayor aumento en la representatividad del colectivo femenino se debe fundamentalmente al crecimiento de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, con un aumento de 9,53 p.p. desde el curso 2009/10 hasta el último para el que se dispone de datos, mientras que entre el colectivo femenino a tiempo completo la mejora porcentual de su representatividad es de sólo 2,07 p.p. Al producirse simultáneamente un crecimiento de contratos parciales y contratos a tiempo completo en el colectivo femenino, el

porcentaje de mujeres a tiempo parcial continúa siendo inferior al porcentaje de este colectivo a tiempo completo en el curso 2017/18, como ocurre entre el colectivo masculino, siendo la proporción de mujeres a tiempo completo, entre el total del colectivo femenino, del 75,73%, mientras que la de hombres es del 66,74%, entre su propio colectivo. Ello pone de manifiesto que, aunque hay menos mujeres PDI, el porcentaje de contratación a tiempo completo entre su propio colectivo es mayor que en el colectivo masculino.

Tabla 1. Composición del PDI según dedicación laboral y sexo

	Total		T. Completo		T. Parcial		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2009-10	478	103	319	78	159	25	Nº
2009-10	82,27	17,73	80,35	19,65	86,41	13,59	%
2017-18	453	129	310	86	143	43	Nº
2017-18	77,84	22,16	78,28	21,72	76,88	23,12	%

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Para poder comparar los resultados de nuestra Universidad en el contexto universitario español, en la Tabla 2 se recoge la composición del profesorado por género en el total de Universidades Públicas y en las Universidades Politécnicas. Entre los cursos 2009/10 y 2017/18 se observa que en general en el sistema universitario español ha aumentado la presencia del personal femenino, al pasar de una representatividad del 36,84% al 42,75%.

Sin embargo, esta situación no es homogénea en todas las universidades, ya que se observa que en las 3 universidades politécnicas (UPV, UPM y UPC) la representación femenina no ha mejorado, y en la UPCT no se produce una excepción. Otro aspecto a destacar es que el porcentaje de mujeres contratadas, respecto al de hombres, supera al de funcionarias, tanto en el global de universidades públicas, como en las politécnicas, indicando una mayor estabilización funcional en el colectivo masculino.

Tabla 2. Composición del PDI por sexo y relación contractual por tipos de universidades (porcentaje)

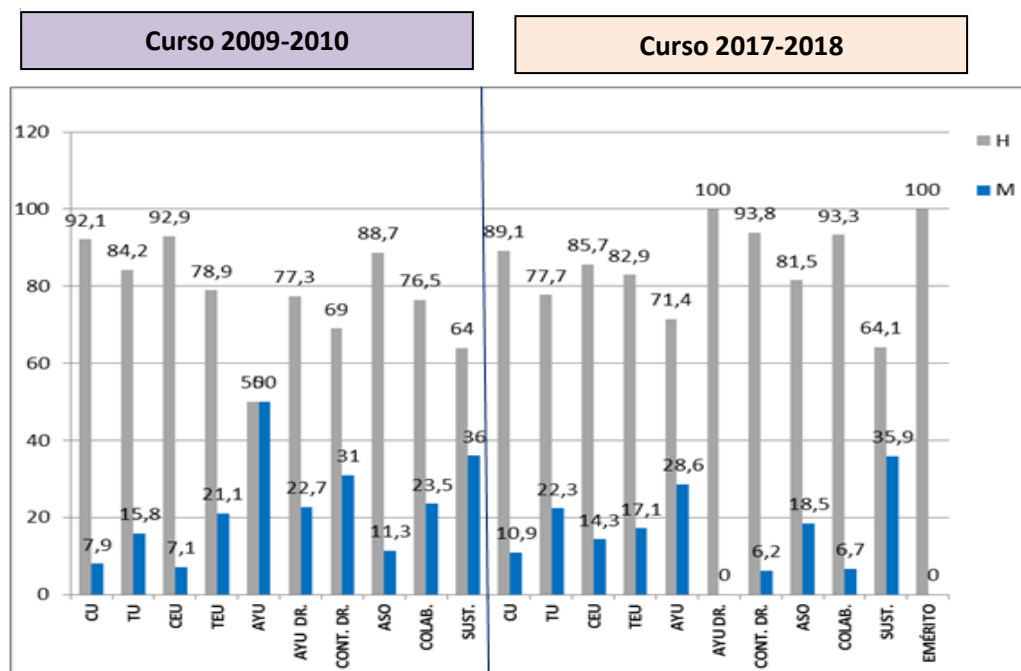
Curso/tipo personal	Universidades Públicas		Universidades Politécnicas		UPCT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2009-2010						
Personal Funcionario	65,69	34,31	76,89	23,96	83,77	16,23
Personal Contratado	60,63	39,37	73,47	26,52	80,35	19,65
Total	63,16	36,84	75,18	25,24	82,27	17,73
2017-2018						
Personal Funcionario	59,20	40,80	74,82	25,18	81,03	18,97
Personal Contratado	55,30	44,70	69,60	30,40	74,66	25,34
Total	57,25	42,75	72,21	27,79	77,84	22,16

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistema de Información Universitaria (SIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Si se analizan los datos de PDI por categorías profesionales (ver Gráfico 2 y Tabla 3), se observa que aumenta la proporción de mujeres desde el curso 2009/10 hasta el curso 2017/18 en todas las categorías, excepto entre los Ayudantes, Colaboradores y Docentes de Sustitución. Aunque en el Gráfico 2 aparece la comparación entre Profesores Titulares de Escuela Universitaria en diferentes cursos, no son datos significativos puesto que desde la entrada de la LOMLOU es una figura en extinción. Es preocupante que no se produzca aumento en las plazas de Ayudantes, puesto que son los contratos de acceso al sistema universitario y por lo tanto parecen indicar que en un futuro cercano en la UPCT no se producirá un aumento del colectivo PDI femenino.

El desequilibrio en las figura de emérito no es significativo pues sólo existe un contrato de esta índole en nuestra Universidad. En los contratos de Catedráticos de Universidad hay un pequeño aumento porcentual, de 7,90% a 10,94% de mujeres, que sigue siendo un porcentaje escaso respecto a la media del sistema universitario ya que en las universidades españolas los datos que tenemos según el SIU son un 77,5% de Catedráticos y un 22,5% de Catedráticas.

Gráfico 2. Distribución del PDI por categoría profesional y sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

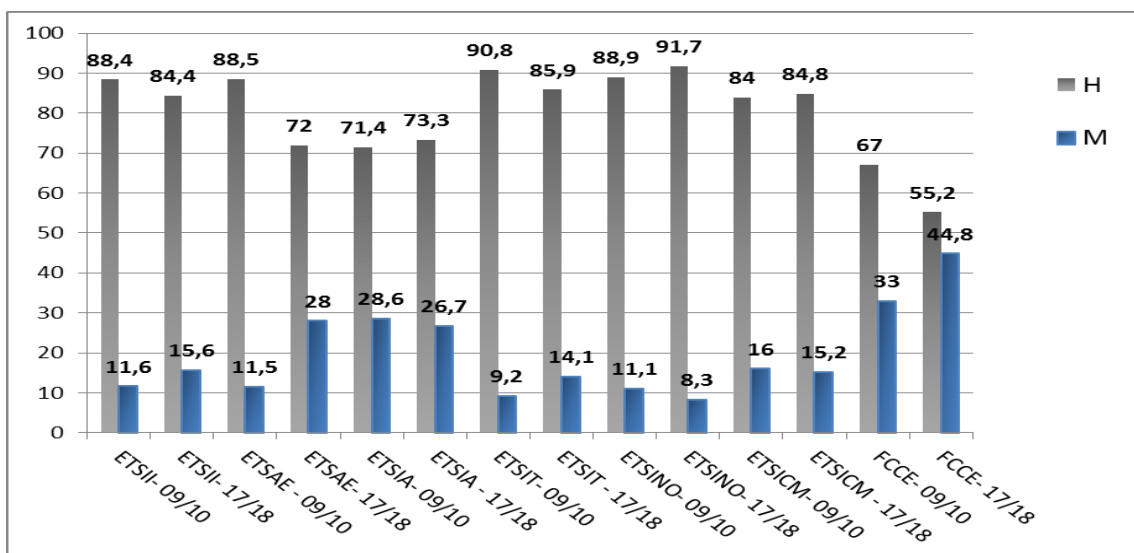
Tabla 3. Distribución del PDI por categoría profesional y sexo (personas)

Categoría Profesional	Curso 2009-2010			Curso 2017-2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Catedrático/a de Universidad	35	3	38	57	7	64
Titular de Universidad	133	25	158	143	41	184
Catedrático/a de Escuela Universitaria	13	1	14	6	1	7
Titular de Escuela Universitaria	71	19	90	29	6	35
Ayudante	6	6	12	5	2	7
Ayudante Dr.	17	5	22	2	0	2
Contratado Dr.	20	9	29	45	23	68
Asociado /a	141	18	159	110	25	135
Colaborador/a	26	8	34	14	1	15
Emérito				1	0	1
Docente de sustitución	16	9	25	41	23	64
TOTALES	478	103	581	453	129	582

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

La distribución de los colectivos de PDI por género y según centros de la UPCT se presenta en el Gráfico 3 y la Tabla 4. Puede apreciarse que el número de mujeres desde el curso 2009/10 hasta el 2017/18, ha disminuido en tres centros de la UPCT (ETSINO, ETSIA y ETSICM), mientras que en el resto se ha incrementado. Los centros con mayor proporción de colectivo femenino entre su profesorado en el curso 2017/18 son la FCCE (44,8%), la ETSAE (28,0%) y la ETSIA (26,7%), mientras que los menores porcentajes se hallan en ETSINO (8,3%) y ETSIT (14,1%). Cabe señalar que en el último curso analizado, la FCCE es el Centro con mayor número de mujeres entre el PDI de la Universidad (39), seguido de la ETSII (30), de manera que ambos centros aglutinan el 53,49% de todas las mujeres.

Gráfico 3. Distribución del PDI por centros y sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 4. Distribución de PDI por centros y sexo (personas)

Curso	Centro	Hombres	Mujeres	Total
2009/10	ETSII	175	23	198
	ETSAE	15	2	17
	ETSIA	55	22	77
	ETSIT	79	8	87
	ETSINO	24	3	27
	ETSICM	63	12	75
	FCCE	67	33	100
2017/18	ETSII	162	30	192
	ETSAE	54	21	75
	ETSIA	44	16	60
	ETSIT	67	11	78
	ETSINO	22	2	24
	ETSICM	56	10	66
	FCCE	48	39	87

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En la Tabla 5 se muestra la composición de las estructuras departamentales para los periodos objeto de estudio. Analizando esta información se aprecia que la representatividad de la mujer, en términos generales, es bastante baja, a pesar de que la mayoría de departamentos ha incrementado la proporción de mujeres en estos 8 años.

Los departamentos que destacan por su mayor crecimiento son: Economía (en 18,10 p.p) y Ciencias Jurídicas (16,67 p.p.), si bien estos aumentos se ven enfatizados por el tamaño de los Departamentos, ya que corresponden a 2 PDI mujeres en el de Economía y 1 mujer PDI en el de Ciencias Jurídicas . Similar apreciación podemos hacer en los tres departamentos que han reducido la representatividad femenina: Ciencia y Tecnología Agraria (-4,76 p.p.), Estructuras y Construcción (-12,38 p.p.) y Métodos Cuantitativos e Informáticos (-0,48 p.p), correspondiendo con 1, 2 y 1 PDI, respectivamente.

Tabla 5. Composición del PDI por departamentos y sexo

CURSO 2009/10					CURSO 2017/18			
DEPARTAMENTO	H	M	TOTAL	M/Total	H	M	TOTAL	M/Total
ARQUITECTURA Y TECNOL. DE LA EDIFICACIÓN	32	7	39	17,95	50	19	69	27,54
CIENCIA Y TECNOLOGÍA AGRARIA	10	5	15	33,33	10	4	14	28,57
CIENCIAS JURÍDICAS	12	6	18	33,33	7	7	14	50,00
ECONOMÍA	15	6	21	28,57	8	7	15	46,67
ECONOMÍA DE LA EMPRESA	27	15	42	35,71	21	17	38	44,74
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	15	6	21	28,57	15	7	22	31,82
ELECTRÓNICA, TECNOLOGÍA DE COMPUTADORAS Y PROYECTOS	22	2	24	8,33	22	2	24	8,33
ESTRUCTURAS Y CONSTRUCCIÓN	14	3	17	17,65	18	1	19	5,26
EXPRESIÓN GRÁFICA	15	1	16	6,25	13	2	15	13,33
FÍSICA APLICADA	18	1	19	5,26	17	1	18	5,56
ING. ALIMENTOS Y DEL EQUIPAM. AGRÍCOLA	15	6	21	28,57	14	7	21	33,33
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	13	0	13	0,00	19	2	21	9,52
INGENIERÍA ELÉCTRICA	16	1	17	5,88	12	1	13	7,69
INGENIERÍA MECÁNICA	16	0	16	0,00	12	1	12	8,33
INGENIERÍA MECÁNICA, MATERIALES Y FABR.	21	2	23	8,70	11	0	11	0,00
INGENIERÍA MINERA, GEOLÓGICA Y CARTOGRÁF	19	1	20	5,00	16	2	18	11,11
INGENIERÍA QUÍMICA Y AMBIENTAL	++ 39.6	7	25	28,00	15	10	25	40,00
INGENIERÍA TÉRMICA Y DE FLUIDOS	26	1	27	3,70	26	2	28	7,14
MATEMÁTICA APLICADA Y ESTADÍSTICA	34	11	45	24,44	29	11	40	27,50
MÉTODOS CUANTITATIVOS E INFORMÁTICOS	11	5	16	31,25	9	4	13	30,77
PRODUCCIÓN VEGETAL	14	4	18	22,22	10	4	14	28,57
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	16	3	19	15,79	13	3	16	18,75
TECNOLOGÍAS DE LA INFORM. Y LAS COMUNIC.	57	6	63	9,52	52	6	58	18,75
UNIDAD PREDEPART. DE INGENIERÍA CIVIL	8	1	9	11,11	21	3	24	12,50
UNIDAD PREDEPART. DE INGENIERÍA NAVAL	14	3	17	17,65	13	6	19	31,58

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

PAS:

Para poder comparar los resultados de nuestra Universidad en el contexto universitario español, en la Tabla 6 se recoge la composición del PAS por género en el total de Universidades Públicas y en las Universidades Politécnicas.

Entre los cursos 2009/10 y 2017/18 se observa que en general en el sistema universitario español ha aumentado ligeramente la presencia del personal femenino, al pasar de una representatividad del 58,4% al 59,6%. La tendencia es exactamente igual en las 3 universidades politécnicas (UPV, UPM y UPC) donde la representación femenina también ha mejorado, pasando de 46,2% de mujeres en el curso 2009/10 a un 55,5% en el curso 2017/18. En la UPCT no se produce una excepción, se observa que de un 59,7% en el curso 2009/10 hemos aumentado a un 61,9%.

Comparando el curso 2009/10 con el curso 2017/18, la proporción del PAS femenino contratado ha aumentado en este último curso en todas las universidades politécnicas, incluida la UPCT, mientras que disminuye la proporción de mujeres funcionarias. En el resto de universidades disminuye la proporción de mujeres PAS tanto contratadas como funcionarias.

Tabla 6. Composición del PAS de las Universidades Españolas por sexo (porcentaje)

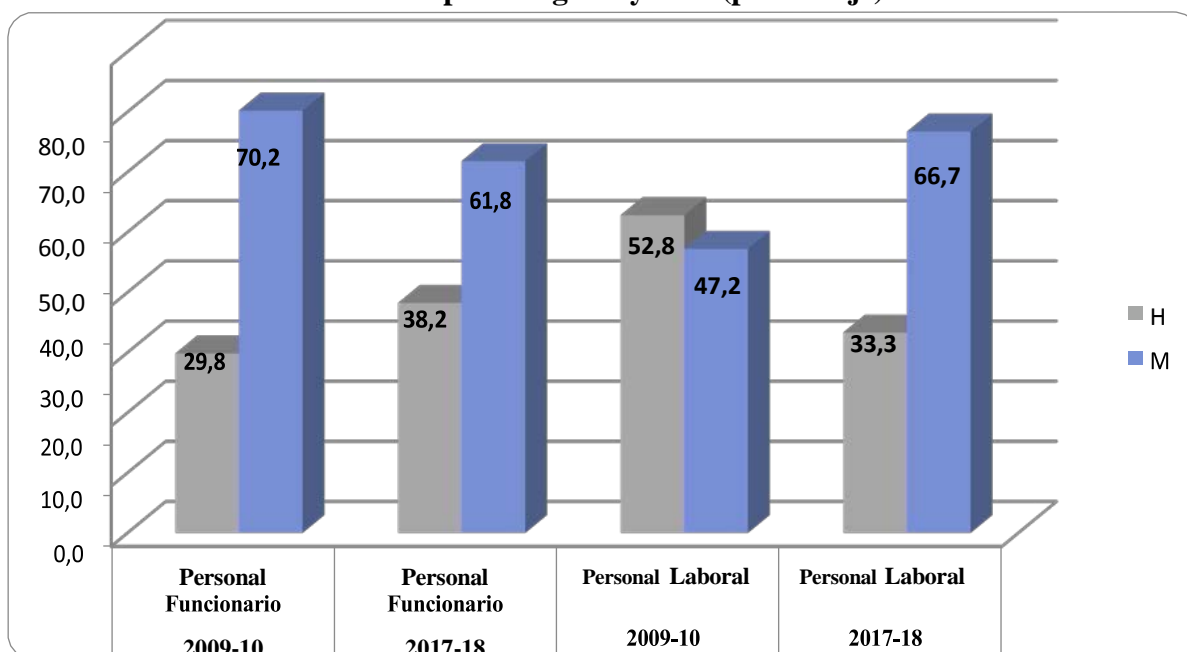
Curso/tipo personal	Universidades Públicas		Universidades Politécnicas		UPCT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2009-2010						
Personal Funcionario	31,2	68,8	43,2	76,1	29,8	70,2
Personal Contratado	55,5	45,5	56,8	23,9	52,8	47,2
Total	41,6	58,4	53,8	46,2	40,3	59,7
2017-2018						
Personal Funcionario	43,0	59,0	43,4	74,5	38,2	61,8
Personal Contratado	57,0	41,0	56,6	25,5	33,3	66,7
Total	40,4	59,6	44,5	55,5	38,1	61,9

Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA y con datos de Sistema de Información Universitaria (SIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

El colectivo del PAS está altamente feminizado, como se puede ver en el Gráfico 4 y en la Tabla 7.

En los últimos años se ha producido un incremento de mujeres en la UPCT, al pasar de una proporción del 59,7%, en el curso 2009/10, al 61,92%, en el curso 2017/18, lo que implica un crecimiento de 2 p.p. Por categorías, se observa un descenso en la proporción de mujeres PAS funcionarias, que pasan de representar el 70,20%, con respecto a los hombres, en 2009/10 al 61,80% en 2017/18, mientras que aumenta en el caso del PAS laboral, del 47,20% al 66,67% en el mismo intervalo temporal considerado. En particular, en los ocho años considerados, el colectivo funcionario del PAS varón, ha aumentado en mayor medida que el femenino. Además, el colectivo del PAS laboral disminuye más entre los varones que entre las mujeres.

Gráfico 4. Distribución del PAS por categoría y sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 7. Distribución del PAS por categoría y sexo (personas)

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009-2010					
Personal Funcionario	134	70,20	57	29,80	191
Personal Laboral	75	47,20	84	52,80	159
TOTAL	209	59,7	141	40,30	350
2017-2018					
Personal Funcionario	220	61,80	136	38,20	356
Personal Laboral	6	66,70	3	33,30	9
TOTAL	226	61,9	139	38,1	365

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Estudiantes:

En lo que respecta al colectivo de estudiantes (ver tablas 8, 9 y 10), se puede comprobar que con respecto al curso 2009/10 en las universidades públicas ha descendido el porcentaje de hombres matriculados, incrementándose ligeramente el de mujeres, a diferencia que en las Universidades Técnicas y Científicas donde ha aumentado el porcentaje de hombres y descendido el de mujeres en estos 8 años. La tendencia es la misma en la UPCT ya que desde el curso 2009/10 al 2017/18 se ha producido un descenso en la proporción de mujeres estudiantes, respecto al de hombres, especialmente debido a la reducción en la proporción de mujeres en la ETSIA, ETSIT y la FCCE (ver Tabla 11 y Gráfico 5). El resto de centros, en general, incrementan la proporción de mujeres desde el curso 2009/10. En el curso 2017/18, por Escuelas Técnicas y Facultades, se puede apreciar que la ETSAE, FCCE y ETSIA destacan por su mayor presencia de mujeres (46,94%, 44,12% y 38,33%, respectivamente), mientras que con menor proporción destacan el CUD (7,14%), ETSIT (15,82%) y ETSII (18,92%).

Tabla 8. Estudiantes matriculados por tipo de Universidades (porcentaje)

	Universidades Públicas		Universidades Politécnicas		UPCT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2009-2010						
	45,8	54,2	73,2	26,8	69,6	30,4
2017-2018						
	44,8	55,2	75,3	24,7	72,3	27,7

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistema de Información Universitaria (SIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Tabla 9. Estudiantes matriculados en Universidades Politécnicas (porcentaje)

Universidad	Curso 2009/10		Curso 2017/18	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UPC	71,4	28,6	79,9	20,1
UPV	61,3	38,7	73,5	26,5
UPM	76,6	23,4	72,5	27,5
UPCT	69,6	30,4	72,3	27,7

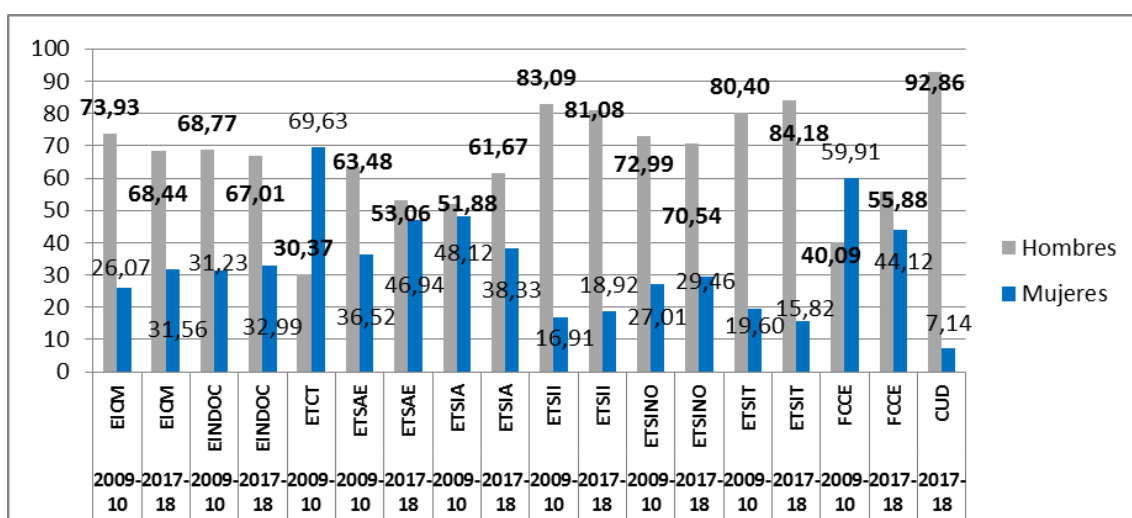
Fuente: Elaboración propia con datos de Sistema de Información Universitaria (SIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Tabla 10. Estudiantes matriculados en centros de la UPCT por sexo

Curso	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total matrículas
2009-2010	4668	69,6	2043	30,4	6711
2017-2018	3903	72,3	1494	27,7	5397

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Gráfico 5. Estudiantes matriculados en centros de la UPCT por sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 11. Estudiantes matriculados en centros de la UPCT por sexo (personas)

Escuela/Facultad	Curso	Hombres	Mujeres	Curso	Hombres	Mujeres
ETSICM	2009-10	363	128	2017-18	232	107
EINDOC		174	79		197	97
ETCT		41	94			
ETSAE		716	412		373	330
ETSIA		179	166		185	115
ETSII		2019	411		1598	373
ETSINO		227	84		182	76
ETSIT		599	146		463	87
FCCE		350	523		361	285
CUD		ND	ND		312	24

ND: No Disponible

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 1

PDI

Aunque se ha producido un aumento en la representatividad de las mujeres entre el colectivo PDI en la UPCT desde el curso 2009/10 hasta el curso 2017/18, continúa habiendo en este último curso un gran desequilibrio con un 22,2% de mujeres y un 77,8% de hombres. Estas proporciones no se ajustan al concepto de “presencia o composición equilibrada” del 40% y 60% que refleja la disposición adicional de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Además, el porcentaje de mujeres a tiempo parcial, supera al de tiempo completo y el de no laborales al de funcionarias, fenómeno inverso sucede entre el colectivo masculino. Es especialmente preocupante la baja representación de las mujeres en las plazas de Ayudantes.

PAS

En el caso del PAS, la distribución entre sexos presenta una tendencia inversa, con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. En el curso 2009/10 el porcentaje era de un 70,16% de mujeres, frente a un 29,8% de hombres, y en el curso 2017/18 las cifras indican que el 61,8% son mujeres, frente a un 38,2% de hombres, no cumpliéndose las proporciones que indica la Ley. Es de destacar que, aunque disminuye el número de PAS contratado en los últimos 8 años, ha incrementado la proporción de mujeres laborales a lo largo del periodo objeto de estudio como en el resto de universidades politécnicas, mientras que en los hombres aumenta la proporción de funcionarios.

Estudiantes

En el caso de los estudiantes, también se muestra un importante desequilibrio, que se ha agravado desde el curso 2009/10 al disminuir la presencia de mujeres estudiantes, siendo el porcentaje de mujeres un tercio que el de los hombres. Por centros, todos ellos, en general, incrementan la proporción de mujeres desde el curso 2009/10, excepto la ETSIA, ETSIT y la FCCE. En el curso 2017/18 por Escuelas Técnicas y Facultades, se puede apreciar que la ETSAE, FCCE y ETSIA destacan por su mayor presencia de mujeres (46,94%, 44,12% y 38,33% respectivamente), respecto al resto de Escuelas, destacando con menor proporción el CUD (7,14%), ETSIT (15,82%) y ETSII (18,92%), si bien sólo ETSAE y FCCE cumplen las proporciones que indica la ley

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 1.

- Potenciar y asegurar que la igualdad de oportunidades se contempla en todos los procesos de selección, contratación, estabilidad laboral y promoción del PDI y PAS de la UPCT. **Se ha cumplido.**
- Favorecer el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos vacantes (concursos públicos) y la sensibilización, en materia de igualdad, de las personas que intervienen en los procesos de selección (tribunales para el colectivo PDI), con el fin de promover y mantener un equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la Comunidad Universitaria. **Se ha cumplido parcialmente.**

Objetivo 2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, órganos consultivos y de toma de decisiones.

Para analizar si hay una presencia equilibrada de mujeres en los diferentes órganos de gobierno de la Universidad, se analiza la proporción de mujeres en el equipo rectoral, Claustro, Consejo de Gobierno, Consejo Social, órganos directivos de los centros, departamentos y otros órganos de dirección. El estudio del objetivo finaliza con una conclusión y un análisis sobre el grado de cumplimiento del mismo y de las acciones previstas en el Plan de Igualdad para cumplirlo.

Equipo rectoral

Como se puede apreciar en la Tabla 12, en el curso 2009/10 formaban parte del equipo rectoral 3 mujeres. Si eliminamos sobre el conjunto de datos el cargo de Rector por ser un cargo electo y no de designación directa, se puede apreciar que en la composición del equipo las mujeres representan un 30,00% y los hombres un 70%. En el curso 2017/18 la representación de las mujeres en el equipo rectoral sigue siendo de 3, si bien disminuye al 27,3% debido al incremento del número de Vicerrectores.

Tabla 12. Composición del equipo rectoral por sexo (personas)

Cargo	Curso 2009/10		Curso 2017/18	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Rector/a Magnífico	1	0	1	0
Vicerrectores/as	6	2	8	1
Secretario/a General	1	0	0	1
Gerente	0	1	0	1
Total	8	3	9	3
%	72,7	27,3	75,0	25,0

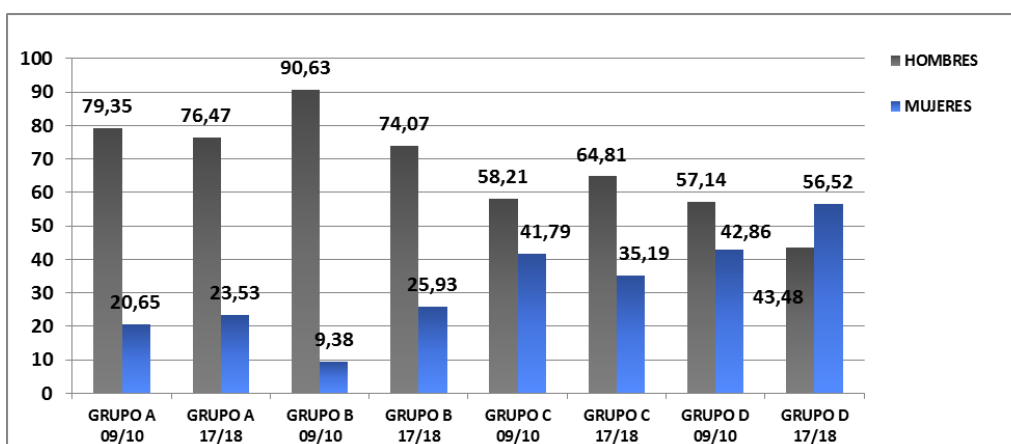
Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Claustro

A partir de la información del Gráfico 6 y la Tabla 13, se desprende que en la composición del Claustro existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, dado que del cómputo total de miembros, las mujeres representan tan solo un 26,6% en el curso 2009/10, incrementando en 3 p.p. en el curso 2017/18.

Analizando por grupos, en todos ellos ha aumentado la presencia de la mujeres en el curso 2017/18, respecto a 2009/10, excepto en el grupo C, que ha disminuido en 6,6 p.p., siendo el grupo B el que más incrementa la presencia femenina (16,5 p.p.). En el curso 2009/10 el grupo con mayor porcentaje de mujeres respecto al de hombres, dentro de su propio grupo, es el grupo D (24,9%), mientras que el menor es el grupo B (9,4%). En el curso 2017/18 destaca también el grupo D con el mayor porcentaje de mujeres (56,5%), pero pasa a ser el grupo A el de menor proporción de mujeres (23,5%).

Gráfico 6. Composición del Claustro por sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 13. Composición del Claustro por grupos y sexo (personas)

Curso 2009/10					
Colectivo	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
A	123	79,4	32	20,6	155
B	29	90,6	3	9,4	32
C	39	58,2	28	41,8	67
D	16	57,1	12	42,9	28
Total	207	73,4	75	26,6	282
Curso 2017/18					
Colectivo	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
A	104	76,5	32	23,5	136
B	20	74,1	7	25,9	27
C	35	64,8	19	35,2	54
D	10	43,5	13	56,5	23
Total	169	70,4	71	29,6	240

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Consejo de Gobierno

En el Consejo de Gobierno ocurre algo similar al Claustro. Analizando los datos de las tablas 14 y 15, se observa que en el curso 2009/10 la presencia de las mujeres era tan solo de un 20,4% y el porcentaje aumenta en 6,6 p.p. en el curso 2017/18, siendo una representatividad similar a la del Claustro.

Por grupos, en el curso 2009/10 se observa que todos ellos presentan un mayor porcentaje de hombres, excepto en el Grupo D, que está formado por un 50% de mujeres. En el curso 2017/18 se observa un ligero incremento del colectivo femenino en los grupos A, B, C, D, el grupo de Representantes de Centros y Departamento, así como el grupo de miembros del Consejo Social, respecto al curso 2009/10. En cambio, los grupos que han descendido en cuanto a la representación de mujeres son los miembros designados por el Rector, natos y no natos.

Tabla 14. Composición del Consejo de Gobierno por colectivos y sexo (personas) Curso 2009/10

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Rector	1	100	0	0	1
Secretaría General	1	100	0	0	1
Gerencia	0		1	100	1
Miembros designados por el Rector natos	6	75	2	25	8
Miembros designados por el Rector no natos	4	57	3	43	7
Grupo A	9	90	1	10	10
Grupo B	3	100	0		3
Grupo C	4	80	1	20	5
Grupo D	1	50	1	50	2
Representantes de los centros, departamentos y/o Institutos de investigación	7	87,5	1	12,5	8
Miembros del Consejo Social no pertenecientes a la UPCT	3	100	0	0	3
Total	39	79,6	10	20,4	49

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

**Tabla 15. Composición del Consejo de Gobierno por colectivos y sexo (personas)
Curso 2017/18**

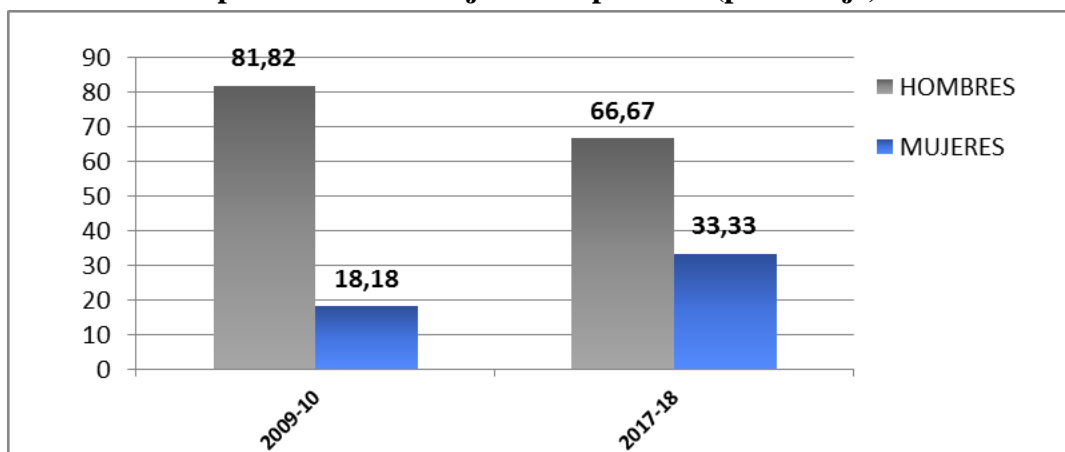
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Rector	1	100	0	0	1
Secretaría General	0		1	100	1
Gerencia	1	100	0	0	1
Miembros designados por el Rector natos	8	89	1	11	9
Miembros designados por el Rector no natos	4	67	2	33	6
Grupo A	11	84,5	2	15,5	13
Grupo B	2	67	1	33	3
Grupo C	3	50	3	50	6
Grupo D	0		2	100	2
Representantes de los centros , departamentos y/o Institutos de investigación	11	78,6	3	21,4	14
Miembros del Consejo Social no pertenecientes a la UPCT	2	67	1	33	3
Total	43	73	16	27	59

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Consejo Social

En cuanto a la composición del Consejo Social (ver Gráfico 7 y Tabla 16), mantiene un comportamiento muy parecido al de los anteriores órganos colegiados. La presencia de las mujeres en el curso 2009/10 era tan solo de un 18,2%, en cambio ascendió notablemente en el curso 2017/18 a un 33,3%, subiendo en 15,1 p.p., manteniendo todavía una presencia femenina muy inferior a la masculina.

Gráfico 7. Composición del Consejo Social por sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 16. Composición del Consejo Social por sexo (personas)

2009/2010	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
	18	81,82	4	18,18	22
2017/2018	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
	14	66,70	7	33,30	21

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Órganos directivos de los centros

Atendiendo a la información que se desprende del Gráfico 8 y de la Tabla 17, en el curso 2009/10 el porcentaje de hombres, en el conjunto total de órganos, era de un 81,2% mientras que el mujeres solo llegaba al 18,8%. Los datos referentes al curso 2017/18 muestran un crecimiento de la representatividad femenina, ya que el colectivo de hombres baja a un 76,1%, lo que implica que el de mujeres se sitúe en un 23,9%, esto supone un incremento de la proporción de mujeres de 5,1 p.p. en los ocho años.

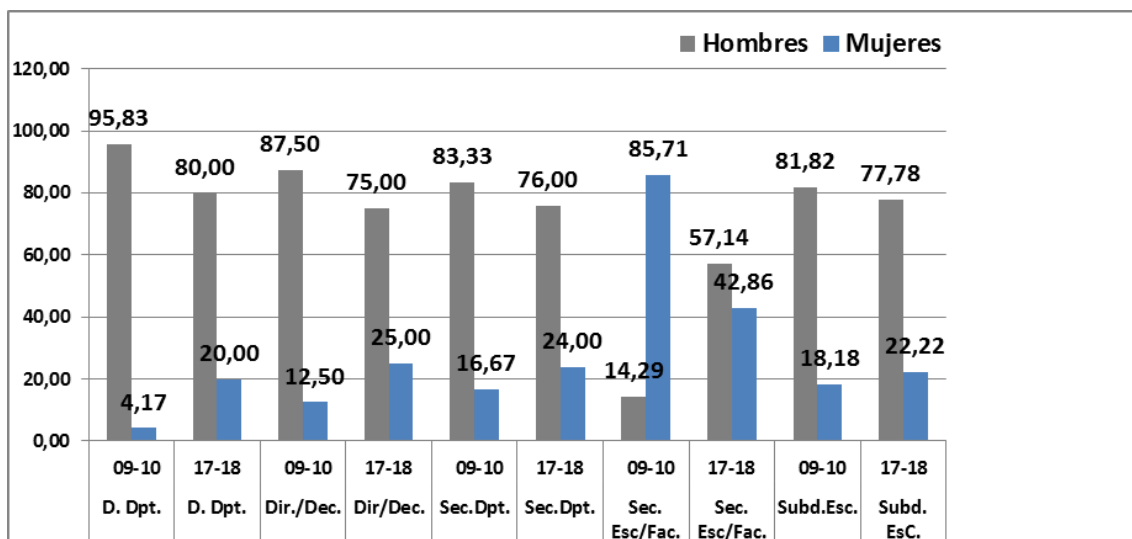
Particularizando por órganos, en el caso de los Directores/as de los centros, cuando se inició el I Plan de Igualdad los datos reflejaban que todos eran hombres, el 100%, más tarde, en el curso 2009/10, se contó con una única Directora, es decir, las mujeres pasaban a representar un 12,5% y, en el curso 2017/18, las mujeres Directoras de Centro pasaron a ser dos, es decir, un 25% del total (ver Gráfico 11 y Tabla 14).

En cuanto a los Directores/as de los Departamentos, con respecto al curso 2009/10 también incrementa la representatividad femenina, al pasar del 4,17%, en el curso 2009/10, a un 20%, en el curso 2017/18.

Entre los Secretarios/as de los centros, por el contrario, también se observa una disminución de un 85,71% a un 42,86% en la representatividad femenina, en igual tramo temporal.

De los 25 departamentos con los que contaba la Universidad en la fecha a la que se refieren los datos analizados en el presente diagnóstico, y según la información reflejada en la Tabla 18 referida al curso 2017/18, los únicos departamentos que cuentan con Directoras son: Arquitectura y Tecnología de la Edificación, Ciencias Jurídicas, Economía, Economía de la Empresa y Producción Vegetal.

Gráfico 8. Órganos directivos de los centros por sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 17. Órganos directivos de los centros por sexo (personas)

Cargo	Curso 2009-2010					Curso 2017-2018				
	H	%	M	%	Total	H	%	M	%	Total
Dir./Dpto.	23	95,8	1	4,2	24	20	80	5	20	25
Dir./Esc/Decano/a	7	87,5	1	12,5	8	6	75	2	25	8
Secretario/a Dpto	20	83,3	4	16,7	24	19	76	6	24	25
Sec. Escuela/Facultad	1	14	6	86	7	4	57	3	43	7
Subdirector/a Escuela/Vicedecano/a Facultad	18	82	4	18	22	21	78	6	22	27
TOTAL	69	81,2	16	18,8	85	70	76,1	22	23,9	92

Tabla 18. Directores/as de Departamento, por sexo (personas) (Curso 2017/18)

DEPARTAMENTOS	Hombres	Mujeres
Arquitectura y Tecnología de la Edificación	0	1
Ciencia y Tecnología Agraria	1	0
Ciencias Jurídicas	0	1
Economía	0	1
Economía de la Empresa	0	1
Economía Financiera y Contabilidad	1	0
Electrónica, Tecnología de Computadoras y Proyectos	1	0
Estructuras y Construcción	1	0
Expresión Gráfica	1	0
Física Aplicada	1	0
Ingeniería de Alimentos y del Equipamiento Agrícola	1	0
Ingeniería de Materiales y Fabricación	1	0
Ingeniería de Sistemas y Automática	1	0
Ingeniería Eléctrica	1	0
Ingeniería Mecánica	1	0
Ingeniería. Minera, Geológica y Cartográfica	1	0
Ingeniería Química y Ambiental	1	0
Ingeniería Térmica y de Fluidos	1	0
Matemática Aplicada y Estadística	1	0
Métodos Cuantitativos e Informáticos	1	0
Producción Vegetal	0	1
Tecnología Electrónica	1	0
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1	0
Unidad Predepartamental de Tecnología Naval	1	0
Unidad Predepartamental de Ingeniería Civil	1	0
TOTAL	20	5
%	80	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Otros órganos de dirección

En el estudio sobre la presencia femenina en otros órganos de dirección (ver Tabla 19), y teniendo en cuenta el curso 2009/10, se puede observar que excepto en la Dirección de la Unidad de Igualdad, el resto de órganos, tales como Defensor/a Universitario/a, Directores/as de Cátedra u otros Directores/as de Institutos, Residencias, Estación Experimental etc. estaban ocupados por hombres. Si se hace una comparativa con el curso 2017/18 se observa que en estos ocho años de estudio la presencia femenina ha mejorado notablemente en Coordinadores/as, Directores/as de Cátedra, Otros Directores/as de Institutos, Residencias, Estación Experimental, etc. y en Otros Subdirectores/as de Centro, Institutos, Residencias o Estación Experimental.

Por otro lado, es necesario señalar que en el periodo que estamos analizando existen órganos que han empeorado en cuanto a la presencia de mujeres o en los que sigue siendo nula. Cabe destacar el caso del grupo conjunto que engloba otros Secretarios y Directores de Institutos, Residencias, Estación Experimental etc.

Tabla nº 19. Otros cargos de dirección por sexo (personas)

	Curso 2009/10			Curso 2017/18		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Directora Unidad de Igualdad	0	1	1	0	1	1
Coordinador/a	11	2	13	10	4	14
Defensor/a Universitario	1	0	1	0	0	0
Director/a/Codirector/a Cátedra	1	0	1	20	4	24
Dir/a/Codirector/a /Inst/Ofi/U./Estación	6	0	6	7	2	9
Sec/a /Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias	1	0	1	2	0	2
Subd/a /Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias	2	0	2	5	2	7

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 2

Una vez analizado el objetivo nº 2, se comprueba que hay una escasa representatividad femenina en los equipos rectorales de ambos cursos, 2009/10 y 2017/18, destacando la poca presencia de mujeres, tan solo un 27,3% en este último curso, por lo que no se ajusta a la presencia equilibrada que refleja la disposición adicional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En el resto de órganos de gobierno y de representación, como el Claustro, Consejo de Gobierno, Consejo Social, órganos de los centros, otros órganos, etc. ocurre algo similar, es decir, existe un mayor número de miembros varones que mujeres, por lo que en ningún órgano se cumple el porcentaje establecido en la normativa de presencia equilibrada y

tampoco se cumple el objetivo del I Plan de Igualdad. No obstante se observa que sí se ha producido una mejoría en la representatividad femenina en algunos de ellos, sobre todo en los centros y departamentos, con un pequeño incremento de presencia de mujeres. Una de las causas es que en la mayoría de los cargos de los órganos de gobierno, es más elevada la representación del PDI que como se ha observado al analizar el objetivo 1 tiene una pequeña representatividad femenina, aunque creciente.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 2

- Favorecer, de una manera equilibrada, el desarrollo profesional de mujeres y hombres que trabajan en la UPCT. **Se ha cumplido.**
- Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la Universidad y, de forma especial, en los Órganos de Gobierno y Representación, Cargos académicos, etc., con el fin de favorecer el equilibrio en la participación de ambos sexos. **No se ha cumplido.**
- Crear un ambiente laboral más igualitario, impulsado desde el Equipo Rectoral de la Universidad, estableciendo así un proceso de sensibilización de arriba hacia abajo. **Se ha cumplido parcialmente.**

Objetivo 3. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (Conciliación)

En relación al análisis del objetivo de conseguir un equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal, en la Universidad se dispone de datos de solicitud de ausencias muy relacionadas con este fin, recogidos en las tablas 20 y 21 para los cursos 2009/10 y 2017/18, respectivamente.

Así, mientras que en el curso 2009/10 se realizaron 87 solicitudes para reducción de jornadas, licencias por matrimonio, permiso por maternidad y paternidad, preparación al parto o permiso por lactancia, etc., en el curso 2017/18 las solicitudes ascendieron a 967, representando un gran crecimiento en lo que se refiere al número de personas beneficiadas, aunque el incremento de días hábiles consumidos es mucho menor (8,5%). Es decir, hay más personas beneficiadas, pero el número de días hábiles consumidos por persona es menor, pasando de 66,9 días/persona en el curso 2009/10 a 6,5 días/persona en el curso 2017/18, debido a la aparición de las licencias de accidente o enfermedad grave familiar 1º y 2º grado y deberes de conciliación familiar y laboral.

Para conseguir este objetivo, la Universidad puso en marcha también en el curso 2007/08 UPCT COLE, donde se ofrecen actividades lúdico-educativas para unos 170 niños cada año durante los meses de junio, julio y algunas semanas de septiembre, en horario de 8.00h. a 15.00h. de lunes a viernes.

Además, muchas de las reuniones de trabajo se han realizado en horarios que favorecen la conciliación.

Tabla 20. Solicitudes de ausencias con fines de conciliación. Curso 2009/10

Tipos solicitudes	Personas beneficiadas	Días hábiles consumidos
Guarda legal. Reducción Jornada 1/3	5	2772
Guarda legal. Reducción Jornada 1 hora diaria	2	295
Licencia por matrimonio	3	33
Maternidad MUFACE	3	170
Maternidad Reg. Gral	23	1783
P.exámenes prenatales y preparación parto	1	2
Paternidad a cargo de la UPCT	13	37
Permiso Paternidad a cargo Seg. Soc.	21	204
Permiso por lactancia acumulado	14	328
Permiso por lactancia por horas	2	198
Total	87	5822

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 21. Solicitudes de ausencias con fines de conciliación. Curso 2017/18

	Personas beneficiadas	Días hábiles consumidos
Accidente o enfermedad grave familiar 1ºy2ºGrado	472	939
Bolsa conciliación vida laboral-familiar	13	13
Deberes conciliación familiar y laboral	415	435
Guarda legal Reducción Jornada 1:15 Hs diarias	1	929
Guarda legal. Reducción Jornada 1/3	1	876
Guarda legal. Reducción Jornada 1 hora diaria	2	164
Guarda legal. Reducción Jornada 1:40 Hs Día	2	410
Guarda legal. Reducción Jornada 2 Hs. diarias	1	1052
Guarda legal. Reducción Jornada 1:30 Hs Día	4	129
Licencia por matrimonio	5	49
Maternidad Régimen Gral	11	767
Preparación exámenes prenatales y prep. parto	5	5
Paternidad a cargo de la UPCT	9	11
Paternidad MUFACE	1	20
Permiso Paternidad a cargo S.Soc.	13	252
Permiso por avanzado estado de gestación	1	16
Permiso por lactancia acumulado	11	252
Total	967	6319

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 3

Con los indicadores que se tienen relativos al cumplimiento del objetivo 3, así como a la información sobre las acciones llevadas a cabo, la Universidad está trabajando en la difusión de la información para que sus colectivos puedan solicitar ausencias para conciliar, incrementando el número de beneficiarios. No obstante, esta medida no es la única para conciliar y otras como creación de guardería de verano, organización de reuniones en horario laboral, etc. también se están llevando a cabo.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 3

- Reuniones de trabajo en horario laboral. **Se ha cumplido.**
- Permisos y ausencias. **Se ha cumplido.**
- Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación. **Se ha cumplido.**
- Vinculación entre la Universidad y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad, y bajas relacionadas con estas circunstancias. **Se ha cumplido.**
- Revisar los criterios en cuanto al reconocimiento de producción científica para personas que han tenido una baja o permiso por motivos de maternidad o paternidad. **Se ha cumplido.**

Objetivo 4. Cultura corporativa y comunicación interna

Para analizar el grado de cumplimiento del objetivo de cultura corporativa y comunicación interna, desde el curso 2009/10 hasta el último objeto de estudio en el presente diagnóstico sobre el I Plan de Igualdad de la UPCT, se ha avanzado mucho creando o aprobando las siguientes medidas:

- Web de la Unidad de Igualdad, en la que, entre otra información, se publica la guía elaborada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sobre lenguaje no sexista administrativo, para que toda la Comunidad Universitaria lo utilice en la documentación que se genere.
- Aprobación del I Plan de Acción de Igualdad (2010/11).
- Aprobación del Protocolo de Actuación para la Prevención de Conflictos Interpersonales.
- Creación de una página en Redes Sociales donde se publicitan las actividades y noticias relativas al sistema de la igualdad entre mujeres y hombres y se da visibilidad a cursos, jornadas o cualquier otra actividad que desde la Unidad de Igualdad o desde la propia Universidad se realicen.
- Web de Responsabilidad Social Corporativa con tres áreas muy definidas, UPCT Responsable, Responsabilidad Social y Comunicación y Datos.

Queda pendiente la realización de una guía de lenguaje no sexista que sirva de guía a los miembros de la Comunidad Universitaria, así como solicitar a todas las unidades administrativas y órganos de gobierno etc. documentos internos y externos para revisarlos, con el fin de que se considere en su redacción la perspectiva de género. Tampoco se ha revisado la comunicación y los documentos internos con perspectiva de género, sobre todo en la utilización del lenguaje inclusivo.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 4

Con los indicadores que se tienen relativos al cumplimiento del objetivo 4, así como acciones realizadas, se puede decir que la Universidad está trabajando para conseguir una cultura más corporativa y una mejor comunicación interna. No obstante, queda camino por recorrer, como conseguir una redacción de documentos internos con perspectiva de género, con lenguaje inclusivo, para lo que podría ayudar la elaboración de una guía propia sobre lenguaje no sexista.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 4

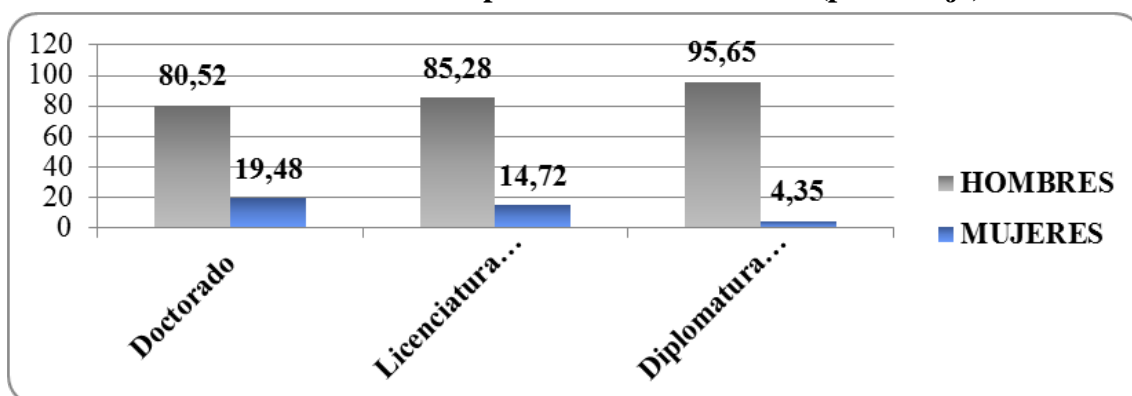
- Espacio Web de la Unidad de Igualdad y del Primer Plan de Acción de Igualdad para mujeres y hombres. **Se ha cumplido.**
- Comunicación incluyente o no sexista: **Se ha cumplido parcialmente.**
- Cultura corporativa: **Se ha cumplido.**

Objetivo 5. Política de formación continua

Para analizar el grado de cumplimiento de este objetivo se va a estudiar el nivel de formación y los cursos recibidos entre el colectivo del PDI y del PAS en los periodos objeto de análisis en el presente estudio.

En cuanto al nivel formativo de las mujeres PDI, en los gráficos 9 y 10 y en las tablas 22 y 23, se puede observar que existe un incremento importante en cuanto a su formación, aumentando en 4,23 p.p. la proporción de mujeres doctoras, frente a los hombres, así como un 4,48 p.p. las mujeres licenciadas y un 8,98 p.p. las mujeres diplomadas en el curso 2017/18, respecto al curso 2009/10. Si se calcula el porcentaje de mujeres y hombres doctoras/es sobre su propio género, y no sobre el mismo grado de formación, en el curso 2017/18 el porcentaje de mujeres doctoras es del 78,29%, frente a licenciadas y diplomadas, y el de hombres doctores es del 71,90%, frente al de licenciados y diplomados, aumentando en 12,36 p.p. y 17,99 p.p., respectivamente, en relación a los porcentajes del curso 2009/10.

Gráfico 9. Nivel formativo del PDI por sexo. Curso 2009/10 (porcentaje)



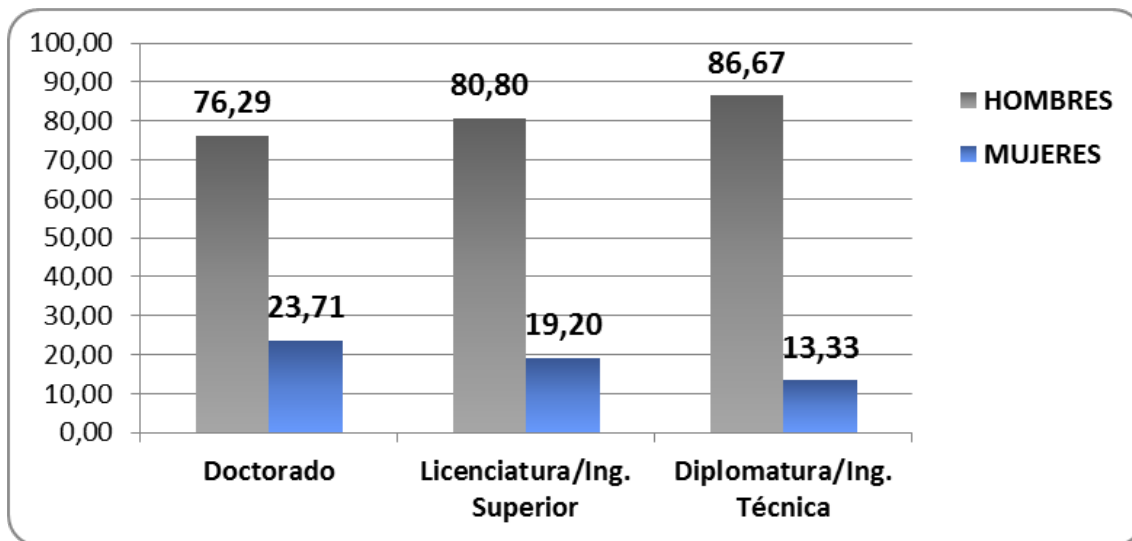
Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 22. Nivel formativo del PDI por sexo. Curso 2009/10

	Hombres	%H	Mujeres	%M
Doctorado	248	80,52	60	19,48
Licenciatura/Ingeniería superior	168	85,28	29	14,72
Diplomatura/Ingeniería Técnica	44	95,65	2	4,35
TOTAL	460	100	91	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Gráfico 10 Nivel formativo del PDI por sexo. Curso 2017/18 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 23. Nivel formativo del PDI por sexo. Curso 2017/18

	Hombres	%H	Mujeres	%M
Doctorado	325	76,29	101	23,71
Licenciatura/Ingeniería Superior	101	80,80	24	19,20
Diplomatura/Ingeniería Técnica	26	86,67	4	13,33
TOTAL	452	100	129	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En cuanto a los cursos de formación continua del PDI en el intervalo temporal considerado en el presente diagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad de la UPCT, la Universidad ha realizado gran variedad de cursos de formación para el PDI. Concretamente, en el curso 2017/18 se han impartido 18 cursos, que se expone en la Tabla 24, donde también se puede observar una asistencia casi paritaria en la mayoría de cursos, aunque el porcentaje de hombres que asisten supera al de las mujeres en 2,6 p.p.

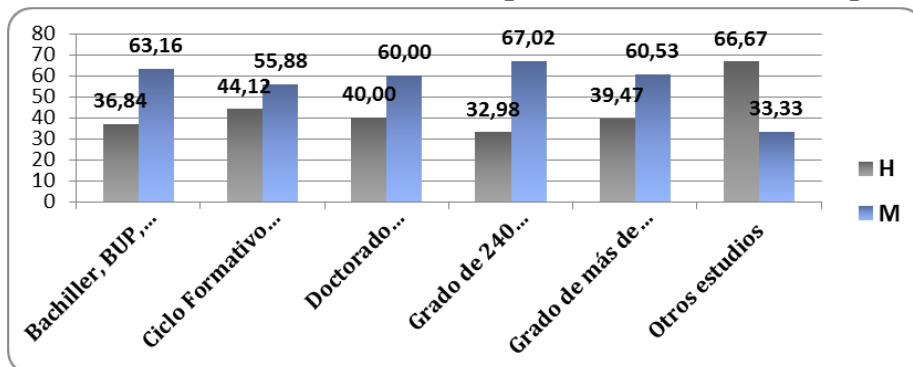
Tabla 24. Cursos de formación para el PDI por sexo. Curso 2017/18

CURSO	H	M	Total
Curso plataforma UPCT PLAY	11	16	28
Curso BD análisis producción científica: ISI WOS-JCR / SCOPUS- SJR	8	6	14
Curso UPCTMEDIA, STREAM y videoconferencia	11	12	23
Curso buscador UPCT: libros-e	7	5	12
Curso creación de materiales interactivos para la docencia	18	28	46
Curso innovación docente a través del aprendizaje servicio	6	12	18
Jornada sobre aprendizaje servicio	26	21	47
Curso gestores bibliográficos	9	7	16
Curso eficacia personal y gestión del tiempo	12	7	19
Curso la clase inversa	13	17	30
Curso igualdad de género en la docencia universitaria	13	12	25
Formación de tutores para el plan de acción tutorial de la	14	16	30
Formación para la docencia online	10	10	20
Jornada de formación sobre innovación docente	13	18	31
Aprendizaje basado en proyectos	18	12	30
Sexenios, cómo buscar indicios de calidad	25	21	46
Identificador de autores orcid	6	4	10
Normativa de prácticas de empresa y su nueva herramienta de	21	4	25
TOTAL ASISTENTES POR SEXO	241	229	470
% Asistencia a los cursos de formación	51,3	48,7	

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En cuanto al nivel formativo del PAS, se observa en el estudio realizado y según información recogida en los gráficos 11 y 12 y en las Tablas 25 y 26, el incremento más notable en la formación del PAS ha sido en los estudios de mayor nivel, (Grado de 240 ECTS, Diplomatura, Arquitectura e Ingeniería Técnicas y equivalentes/ postgrado universitario de menos de 1 año y en Grado de más de 240 ECTS2/Licenciatura/ Arquitectura/ Ingeniería/ másteres, especialidad en Ciencias de la Salud y equivalentes). Así la proporción de mujeres, respecto a hombres, con nivel más elevado de estudios, excluyendo doctorado, pasa del 33,33% en el curso 2009/10 al 50% en el curso 2017/18, lo que supone un aumento de 16,67 p.p. En el nivel de estudios inmediatamente inferior, aumenta la proporción de mujeres, respecto a la de hombres en este intervalo temporal pero tan solo 1,57 p.p. En doctorado se mantiene la representatividad y disminuye su proporción en el resto de niveles de estudio a lo largo del periodo objeto de análisis en el presente diagnóstico.

Gráfico 11. Nivel formativo del PAS por sexo. Curso 2009/10 (porcentaje)



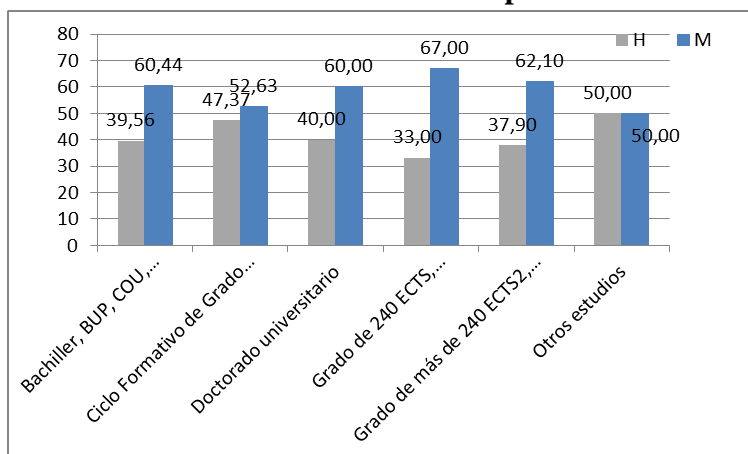
Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 25. Nivel formativo del PAS por sexo. Curso 2009/10

	Hombres	Mujeres	Total
Bachiller, BUP, COU, Bachiller Superior, Ciclo Formativo de Grado Medio, FPI, Grado Medio/Profesional de Música y Danza, FP Básica, y similares; EO Idiomas - nivel avanzado.	35	60	95
Ciclo Formativo de Grado Superior, FPII, y equivalentes; título propio universitario de 2 o más años que requiere el bachillerato.	15	19	34
Grado de 240 ECTS, Diplomatura, Arquitectura e Ingeniería Técnicas y equivalentes; postgrado universitario de menos de 1 año.	31	63	94
Grado de más de 240 ECTS2, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería, másteres, especialidad en Ciencias de la Salud y equivalentes.	45	69	114
Doctorado Universitario	4	6	10
Otros estudios	2	1	3
TOTAL	132	218	350

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Gráfico 12. Nivel formativo del PAS por sexo. Curso 2017/18 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

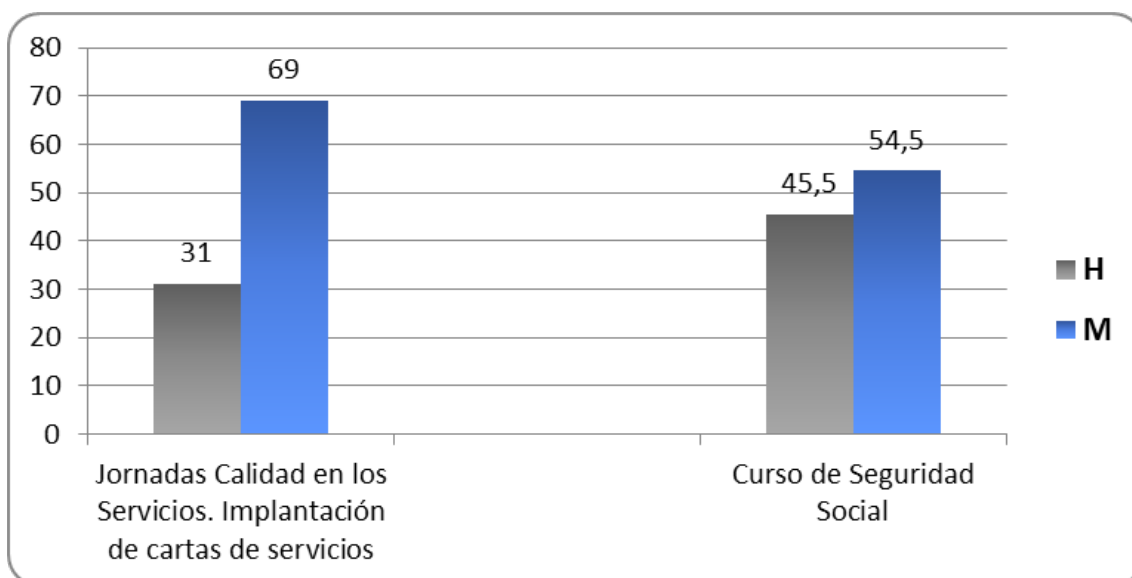
Tabla 26. Nivel formativo del PAS por sexo. Curso 2017/18

	Hombres	Mujeres	Total
Bachiller, BUP, COU, Bachiller Superior, Ciclo Formativo de Grado Medio, FPI, Grado Medio/Profesional de Música y Danza, FP Básica, y similares; EO Idiomas - nivel avanzado.	36	55	91
Ciclo Formativo de Grado Superior, FPII, y equivalentes; título propio universitario de 2 o más años que requiere el bachillerato.	18	20	38
Grado de 240 ECTS, Diplomatura, Arquitectura e Ingeniería Técnicas y equivalentes; postgrado universitario de menos de 1 año.	33	67	100
Grado de más de 240 ECTS, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería, másteres, especialidad en Ciencias de la Salud y equivalentes.	47	77	124
Doctorado Universitario	4	6	10
Otros estudios	1	1	2

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En lo que respecta a los cursos de formación realizados para el PAS, el incremento de los mismos ha sido considerable desde el curso 2009/10. Así, mientras que durante el curso 2009/10 solo se ofertaron al PAS 2 cursos, como se observan en el Gráfico 13 y Tabla 27, en el curso 2017/18 se han llevado a cabo 23 cursos de formación (ver Gráfico 14 y Tabla 28).

Gráfico 13. Cursos de formación para el PAS por sexo. Curso 2009/10 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 27. Cursos de formación para el PAS por sexo. Curso 2009/10 (personas)

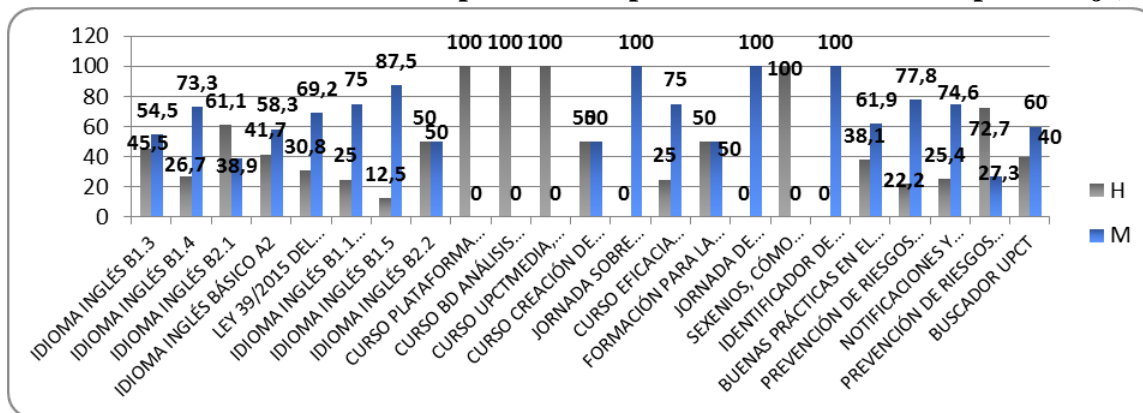
	H	M
Jornadas Calidad en los Servicios. Implantación de cartas de	26	58
Curso de Seguridad Social	5	6
TOTAL ASISTENCIAS A CURSOS DE FORMACIÓN	31	64
% ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN	32,6	67,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En cuanto a la asistencia del PAS en estos cursos, en general, el porcentaje por sexo es acorde con el porcentaje de hombres y mujeres de este colectivo, por lo que es bastante paritario. En cambio en los cursos de “Inglés B2 y B1” y en “Prevención de Riesgos en Laboratorios”, los hombres superan ampliamente a las mujeres en asistencia.

El porcentaje total de asistencia aumenta en los hombres en el curso 2017/18, respecto al curso 2009/10. Así, la representatividad masculina pasa a ser del 35,7% en el curso 2017/18, representando un aumento de 3,1 p.p. respecto al porcentaje del curso 2009/10.

Gráfico 14. Cursos de formación para el PAS por sexo. Curso 2017/18 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Tabla 28. Cursos de formación para el PAS por sexo. Curso 2017/18 (personas)

	Hombres	Mujeres	Total
Idioma inglés b1.3	5	6	11
Idioma inglés b1.4	4	11	15
Idioma inglés b2.1	11	7	18
Idioma inglés básico a2	5	7	12
Ley 39/2015 del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (on-line)	4	9	13
Idioma inglés b1.1 blended	3	9	12
Idioma inglés b1.5	1	7	8
Idioma inglés b2.2	7	7	14
Curso plataforma Upct play	1	0	1
Curso BD análisis producción científica: isi wos-jcr / scopus-sjr	1	0	1
Curso Upctmedia, Stream y Videoconferencia	1	0	1
Curso creación de materiales interactivos para la docencia	1	1	2
Jornada sobre aprendizaje servicio	0	1	1
Curso eficacia personal y gestión del tiempo	1	1	2
Formación para la docencia online	1	3	4
Jornada de formación sobre innovación docente	1	1	2
Sexenios, cómo buscar indicios de calidad	1	0	1
Identificador de autores Orcid	0	1	1
Buenas prácticas en el uso de los recursos informáticos de la Upct	37	60	97
Prevención de riesgos laborales en el sector de oficinas	16	56	72
Notificaciones y comunicaciones electrónicas	16	47	63
Prevención de riesgos en laboratorios	16	6	22
Buscador upct	2	3	5
TOTAL ASISTENCIAS A CURSOS DE FORMACIÓN	135	243	378
% ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN	35,7	64,3	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

En cuanto a formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo, solo hay constancia de haberse impartido un curso para el PDI en “Igualdad de Género en la Docencia”, que se realizó en el curso 2017/18 y al que asistieron 25 personas, y no hay constancia de que se hayan realizado cursos específicos ni en Doctorado o Posgrado, ni en Títulos Propios sobre esta materia.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 5

Con los indicadores que se tienen relativos al cumplimiento del objetivo 5, así como acciones realizadas, la Universidad está promoviendo una formación continua de su personal. Sin embargo, son escasos los cursos que se ofrecen en materia de igualdad de género.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 5

- Igualdad de oportunidades en la formación continua de PAS y PDI. **Se ha cumplido.**

Objetivo 6. Prevención y protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el I Plan de Igualdad se hizo hincapié en el compromiso para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo y su difusión del mismo entre la plantilla.

Con este fin, el 29 de julio de 2016 se aprobó en Consejo de Gobierno de la Universidad el *Protocolo de Actuación para la Prevención de Conflictos Interpersonales y Acoso laboral en la UPCT*. Este protocolo de actuación está publicado en la web de la Unidad de Igualdad, se le ha dado máxima difusión entre la Comunidad Universitaria, si bien es cierto que solo tiene en cuenta el acoso en el ámbito laboral y no en el ámbito de los estudiantes.

Además, con el fin de adoptar una de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de la Universidad, como es la prevención del acoso sexual o de cualquier tipo, se creó una Comisión de reclamaciones en materia de conflicto y acoso laboral (CORA), la cual se encarga de conocer, investigar, conciliar, mediar, informar y formular propuestas ante las reclamaciones que pueda llegar.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 6

Se han realizado acciones de prevención y un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, aunque no contempla el acoso en el caso de los estudiantes.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 6

- Compromiso para la prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla. **Se ha cumplido.**

Objetivo 7. Comunicación externa

Para conseguir este objetivo, desde la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad (curso 2009/2010) se han intensificado numerosas acciones en este sentido, destacando entre otras:

- “I Concurso de Fotografías digitales” basado en el tema contra la violencia de género.
- Documental y exposición de fotos de Chicas nuevas 24h. (contra la trata de mujeres y explotación sexual).
- I Concurso de Microrrelatos en favor de la Igualdad y contra la discriminación.
- Proyección de la película “Sufragistas”, lucha por la igualdad
- Charla coloquio sobre “Mujer y lactancia
- Charla coloquio “Sin conciliación no hay igualdad”
- Jornadas de Violencia de género, Igualdad y Justicia
- La mujer en la sociedad del siglo XXI
- Mesa redonda: “ MUJER, POLÍTICA Y ACTIVISMO SOCIAL EN EL SIGLO XXI”
- Mesa redonda: “MUJER, EMPRESA Y UNIVERSIDAD: Mirando al futuro”
- Jornadas de la solidaridad e inclusión social
- Seminario “ Sin Conciliación no hay Igualdad
- Taller sobre Igualdad, Violencia y Estereotipos
- Taller de autoayuda sobre Violencia de Género
- Taller de Igualdad para evitar relaciones tóxicas
- Exposición de fotografías “CUIDA T”
- Ponencia en la UMU titulada “Mujer e Ingeniería: existe la igualdad en las aulas”
- Creación de un glosario de términos de Administración y Dirección de Empresas en lengua de signos
- Presentación institucional de las cuestiones Éticas y de Género en el proyecto DIVERFARMING
- Jornada Proyectos Europeos. A real application of RRI: Fottris Horizon 2020 Project.
- Curso de Veranos UPCT “Preparación propuestas de investigación en Tecnologías Sanitarias”, transversalmente con perspectiva de género.

Una medida prevista en el I Plan de Igualdad de la UPCT para conseguir este objetivo, es la difusión externa del *Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT*. Para conseguir adoptar esta medida, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Diseño de un logo corporativo de la Unidad de Igualdad.
- Creación de un espacio en la web y en Redes Sociales.
- Constitución de una Comisión de Igualdad.
- Control sobre el contenido sexista, en la medida de lo posible, en el lenguaje y las imágenes que la institución proyecta al exterior.
- Participación en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de las universidades, como participar en CRUE a través de la sectorial de “Políticas de Género”, con lo cual la UPCT tiene contacto permanente con las Unidades de Igualdad de todas las universidades españolas, protocolos de actuación y se plantean iniciativas comunes, con intercambio de experiencias con el fin de mejorar la igualdad y la no discriminación.
- Participación de la UPCT en trabajos con otras universidades, con el Ayuntamiento de Cartagena y con la Comunidad Autónoma en campañas de sensibilización, mesas redondas, congresos, difusión de actividades, y celebración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional contra la Violencia de género (25 de noviembre).
- Participación en campañas de captación de alumnado con la finalidad de alcanzar la presencia igualitaria entre los alumnos y alumnas visitando institutos y centros de formación profesional, como la participación en el proyecto "Quiero ser ingeniera", en el curso 2018/19, en el que profesionales del mundo de la investigación, la ciencia, la tecnología y la docencia realizan un programa de divulgación para que las preuniversitarias, su profesorado y sus familias conozcan la Ingeniería y las ventajas de ser ingeniera.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 7

Con los indicadores que se tienen relativos al cumplimiento del objetivo 7, la Universidad está trabajando para conseguir una mayor difusión externa de visibilización de la mujer en la ciencia.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 7

- Difusión externa del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT. **Se ha cumplido.**

Objetivo 8. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación

El estudio sobre la promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza es un tema que desde la Unidad de Igualdad de la UPCT se ha tratado de promover y continúa haciéndolo, realizando reuniones con Directores de Departamento, para que en las asignaturas se recojan contenidos sobre este tema y permitan una transversalización de la perspectiva de género en la impartición del conocimiento y la investigación.

En este sentido, desde la UPCT se realizan actividades para promover y potenciar las carreras técnicas a través de otras actividades como son “El Campus de la Ingeniería”, visitas a colegios e institutos de la zona, charlas a estudiantes de ESO que vienen a visitar nuestra Universidad, etc. donde se intenta promocionar las carreras técnicas e incentivar a que las mujeres accedan a las mismas y que se animen a estudiar carreras que han sido mayoritariamente masculinizadas.

Al ser la UPCT una universidad técnica y muy masculinizada es cierto que la promoción de perspectiva de género en la investigación y en el conocimiento se ha desarrollado de manera más débil, pero sí que cabe destacar el esfuerzo realizado por algunos centros, más orientados al estudio de las Ciencias Sociales, como es la Facultad de Ciencias de la Empresa, para desarrollar Trabajos Fin de Estudios sobre temas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (12 TFE) y de Igualdad de Género (16 TFE), 1 Tesis Doctoral sobre Igualdad de Género y liderazgo, y otra Tesis Doctoral sobre el tema de Conciliación en las PYMES. Así como se ha participado en convocatorias públicas de proyectos de concurrencia competitiva regionales, nacionales y europeos, para investigar sobre el tema de la participación de la mujer en el mundo laboral, la conciliación, el emprendimiento femenino y sobre la igualdad de oportunidades, publicando sus resultados en libros, capítulos de libros y artículos en revistas.

Cabe destacar también la realización de algunos cursos de verano, seminarios, conferencias con el fin de sensibilizar a toda la Comunidad Universitaria a través de ellos.

Mención especial también a la iniciativa de nuestra Universidad es la realización de un concurso anual por el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, donde se elige entre la comunidad universitaria el nombre de una mujer científica y se graba en la fachada del edificio I+D+I

Dentro de esta medida, si que se ha dado especial relevancia a difundir información de actividades de asociaciones de mujeres científicas y/o tecnológicas a través de la

web, email y redes sociales. El estudio de este objetivo se complementa con un análisis sobre la promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y en la investigación.

En lo que se refiere al análisis de la perspectiva de género en la enseñanza, la información sobre el número de alumnas y alumnos matriculados en los cursos objeto de análisis en el presente trabajo, se ha tratado cuando se analiza el objetivo 1 en el presente documento, por lo que a continuación, se centra la atención, con el fin de no repetir contenidos, en el campo de la investigación.

Respecto a la actividad investigadora del PDI, a partir de la información de la Tabla 29 se observa un incremento en la proporción de mujeres que dirigen tesis doctorales y TFEs. Así se pasa del porcentaje de mujeres que dirigen tesis del 14,04%, en el curso 2009/10, al 16,41% en el curso 2017/18. Igualmente, se pasa de una proporción de mujeres que dirigen TFE del 14,86%, en el curso 2009/10 a una del 22,38% en el curso 2017/18. Además, cabe señalar que el incremento en la dirección de tesis doctorales y TFEs del curso 2009/10 al curso 2017/18 es mayor entre los dirigidos por mujeres. Así, las tesis doctorales dirigidas por mujeres aumentan un 162,50% (118,37% si son dirigidas por hombres) y los TFEs dirigidos por el colectivo femenino aumentan en un 107,77% (25,76% si son dirigidos por hombres).

En cuanto a los sexenios que posee el PDI se puede comprobar en la Tabla 30 que en el curso 2009/10 el Personal Laboral no tenían sexenios, ya que entonces no se reconocían, en cambio en ese mismo año al Personal Funcionario/a se reconocieron a los hombres 230 sexenios y a las mujeres 41. En el curso 2017/18 los sexenios reconocidos fueron al Personal Funcionario/a 428 a los hombres y 100 a las mujeres y al Personal Laboral 54 a los hombres y 19 a las mujeres.

Tabla 29. Tesis doctorales y Trabajos fin de estudio dirigidos por el PDI

CURSO	2009/10	%	2017/18	%
Tesis dirigidas-codirigidas por hombres	49	85,96	107	83,59
Tesis dirigidas-codirigidas por mujeres	8	14,04	21	16,41
TOTAL TESIS	57	100,00	128	100,00
Trabajos fin de estudios dirigidos-codirigidos por hombres	590	85,14	742	77,62
Trabajos fin de estudios dirigidos-codirigidos por mujeres	103	14,86	214	22,38
TOTAL TFEs	693	100,00	956	100,00
TOTAL TESIS Y TRABAJOS	750		1084	

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA

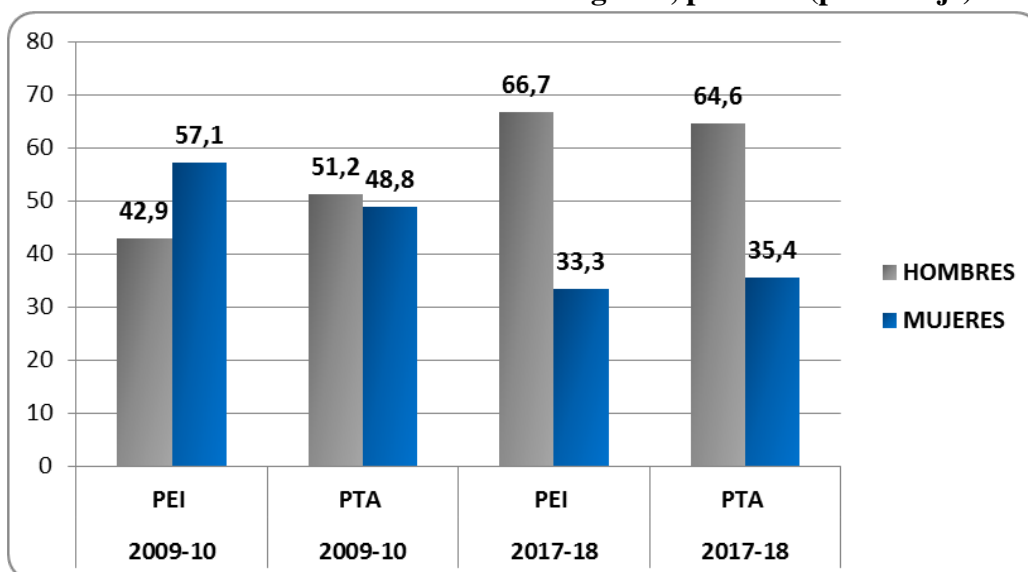
Tabla 30. Sexenios reconocidos al PDI

Curso	2009/10		2017/18	
	H	M	H	M
Personal Funcionario	230	41	428	100
Personal laboral	No se reconocía	No se reconocía	54	19

Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Según se puede apreciar en el Gráfico 15, en lo que respecta al Personal Investigador, éste reduce la proporción de mujeres desde el curso 2009/10 al curso 2017/18, tanto si se refiere al colectivo de Personal Empleado Investigador (PEI), como al de Personal Técnico de Apoyo (PTA) a la investigación. Así, pese a que el curso 2009/10 la proporción de participación femenina en el colectivo PEI era superior a la de los hombres (57,1% de mujeres y 42,9% de hombres), en el curso 2017/18 se retorna la proporción (33,3% de mujeres y 66,7% de hombres). Entre el colectivo PTA en ambos cursos es menor la participación femenina que la masculina, pasando dicha representatividad del 48,8% en el curso 2009/10 al 35,4% en el curso 2017/18.

Gráfico 15. Estructura del Personal Investigador, por sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OPADA.

Conclusión del análisis del Objetivo nº 8

En la UPCT y desde la Unidad de Igualdad se está trabajando para promocionar la perspectiva de género en la educación y en la investigación, aumentando las acciones, especialmente, desde la aprobación del I Plan de Igualdad. Sin embargo, en los últimos años se ha reducido la proporción de mujeres estudiantes en una Universidad técnica como es la UPCT, mientras que en la investigación, aumenta la

representatividad femenina en las direcciones de tesis doctorales y TFEs. Entre el Personal Investigador de la UPCT también se reduce la proporción de mujeres en el último curso objeto de análisis, respecto al curso inicial considerado en el presente estudio.

En cuanto a la medida 8.1, Diversificación de opciones en la elección de carreras de estudio no se ha cumplido ya que no se ha realizado ningún estudio de marketing ni diseñado una publicidad por parte de los propios estudiantes para dar a conocer las diferentes formaciones o titulaciones que se impartían en la UPCT.

Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el objetivo nº 8

Diversificación de opciones en la elección de carrera de estudio: **No se ha cumplido**

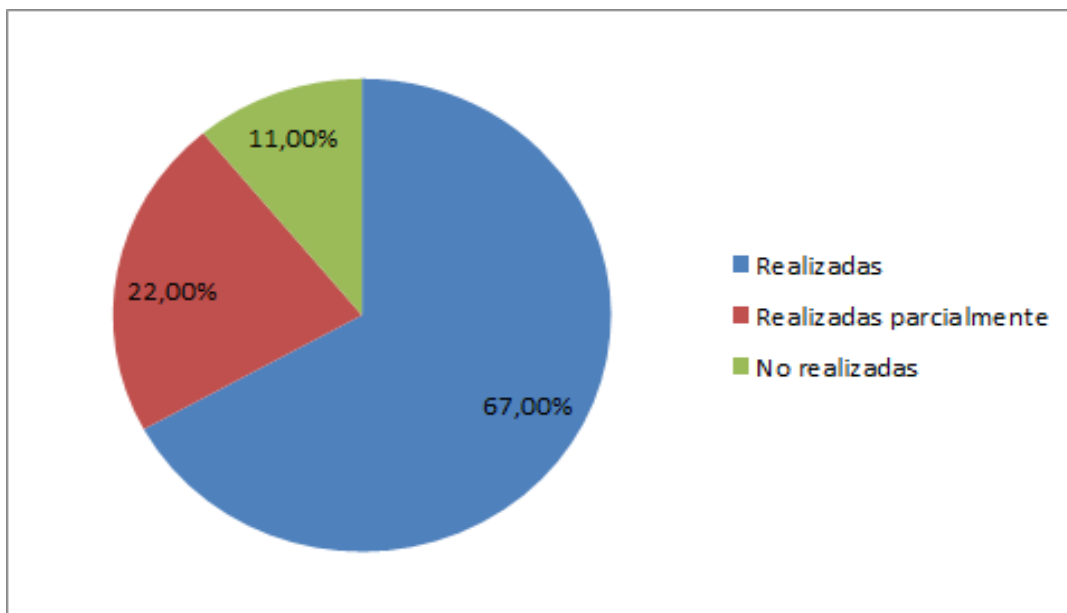
Transversalización de la perspectiva de género en la impartición del conocimiento y la investigación: **Se ha cumplido parcialmente.**

2.3. Conclusiones

Del resultado del estudio se obtiene que desde el I Plan de Igualdad de la UPCT se ha conseguido reducir, en cierta medida, algunas de las desigualdades en cuestiones de género en diferentes ámbitos de la UPCT. A pesar de ello, al tratarse de una Universidad Politécnica, las dificultades se agravan debido a la mayor matriculación de estudiantes varones en este tipo de estudios, algunos de los cuales terminan convirtiéndose en parte del colectivo del Personal Docente Investigador de nuestra institución. No obstante, nuestra Universidad sigue trabajando para conseguir fomentar las carreras técnicas entre las mujeres y asentar las bases que conduzcan a la asimilación de la perspectiva de género en el entorno docente, investigador y de transferencia del conocimiento, así como en el desempeño de la actividad cotidiana de la Universidad, por lo que la UPCT aúna sus esfuerzos para conseguir la igualdad real en todos sus ámbitos trabajando, no sólo desde la Unidad de Igualdad, sino también desde el resto de estructuras y servicios que componen la Universidad, para alcanzar este logro.

Del análisis del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el I Plan de Igualdad de la UPCT, se obtiene que de las 18 acciones propuestas, se han culminado el 67%, mientras que parcialmente se han cumplido el 22% y el 11% no se han llevado a cabo (ver Gráfico 16). El cumplimiento parcial de algunas de ellas, así como el incumplimiento de otras justifica la elaboración de un II Plan de Igualdad, en un intento de disminuir las desigualdades de género en todos los ámbitos de la Universidad.

Gráfico 16 Grado de cumplimiento de las acciones del I Plan de Igualdad de la UPCT



Fuente: Elaboración propia.

3. II PLAN IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (2020-2024)

3.1 Introducción

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, este nuevo Plan se basa en los principios del I Plan de Igualdad, aunque pretende avanzar más para corregir los desequilibrios que no se solventaron con el primer plan así como otros nuevos que han surgido desde entonces. Este II Plan de Igualdad se basa en los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la consecución de los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad, en consonancia con los criterios más actuales europeos que justifican, en parte, la necesidad de elaboración de un nuevo Plan.

Es fundamental fomentar la incorporación de la perspectiva de género transversal en todos los ámbitos: laboral, académico y de investigación. Para ello es necesario un compromiso corporativo en igualdad de género -por parte de la Universidad, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en materia de igualdad, visibilizar las posibles desigualdades de género y tratar de corregirlas.

Es evidente que, en la situación económica en la que se desenvuelve la Universidad, esta no puede contar con grandes recursos para desarrollar muchas acciones que

necesariamente dependen de ellos, pero no por ello el II Plan de Igualdad que se presenta debe ser menos ambicioso. Este II Plan confía en el trabajo de todos los miembros de la comunidad universitaria, coordinado por la Unidad de Igualdad, lo que es fundamental para conseguir la paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres, necesaria para que la igualdad sea un hecho real en la Universidad y pueda transmitirse a la sociedad.

Antes de presentar el II Plan de Igualdad, era necesario realizar un estudio de diagnóstico sobre los objetivos logrados en el I Plan de Igualdad presentado por la Universidad Politécnica de Cartagena que se muestra en la sección 2. La evaluación del Primer Plan de Igualdad, ha puesto en evidencia que algunas medidas habían conseguido los objetivos previstos, pero otras, en cambio, no. Ello, justifica, entre otros factores, como el hecho de que el Plan anterior se elaboró hace casi diez años y que el entorno social ha evolucionado en estos últimos años, la necesidad de elaboración de otro Plan ambicioso, realista y adaptado a las nuevas circunstancias del entorno socioeconómico en el que se desarrolla la actividad universitaria.

3.2 II Plan de Igualdad

Las líneas de trabajo a seguir en el II Plan de Igualdad están distribuidas en los siete ejes siguientes que se exponen a continuación:

Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD.

Eje 2.-ACCIONES FORMATIVAS Y TRANSVERSALES

Eje 3.-PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

Eje 4.-PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Eje 5.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Eje 6.-ACOSO Y VIOLENCIA

Eje 7.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

1.-Objetivos:

*Que todos los miembros de la Comunidad Universitaria de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) y especialmente aquellos que desempeñen cargos de gestión y/o representación conozcan los contenidos del II Plan de Igualdad y asuman la perspectiva de género.

*Reforzar el compromiso institucional con la dimensión transversal del principio de igualdad mediante la implicación de todo el personal, velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPCT, siempre que sea posible.

*Evidenciar políticas y proponer acciones concretas a favor de la igualdad potenciando la participación del mayor número de agentes de una forma coordinada.

*Conseguir la transversalidad y efectividad de las políticas de género.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 1.- Difusión del Plan, actividades y servicios que presta la Unidad de Igualdad entre la Comunidad Universitaria

Estrategias

- Difusión de los actos realizados o aprobados por la Comisión de Igualdad (correos electrónicos, documentación etc.)
- Transmisión a toda la Comunidad Universitaria de los servicios que presta la UPCT en materia de Igualdad
- Puesta en valor y difusión de las acciones recogidas del Plan, tanto interna como externamente

Acciones

- Difundir el II Plan de Igualdad a través de todos los medios de comunicación, emails, webs y Redes Sociales y enviarlo a toda la comunidad universitaria
- Transmitir el material con la información sobre los servicios que presta la Unidad de Igualdad en distintos formatos online y offline
- Elaborar comunicados de prensa, potenciar la formación continua en igualdad y promover actividades de concienciación

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

Indicadores

- N° de comunicaciones por medio y destinatario
- N° de material elaborado
- N° de acciones de difusión

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de Planificación Económica

Medida 2.- Visibilización de las desigualdades de Género

Estrategias

- Divulgación de los datos estadísticos de la Universidad segregados por sexos y su difusión entre la Comunidad Universitaria

Acciones

- Introducir la variable sexo en todas las aplicaciones y comunicaciones estadísticas de la UPCT, realizar un resumen y presentarlo cada año

Indicadores

- % de datos divulgados segregados por sexo

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de T.I.C.
- Consejo de Estudiantes
- OPADA

Medida 3.- Compromiso Corporativo en Igualdad

Estrategias

- Utilización del lenguaje inclusivo en todos los nombres de Servicios, Escuelas, Departamentos, Vicerrectorados, etc, de la UPCT

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

- Creación (adaptación) de una guía de lenguaje inclusivo, institucional y administrativo, para su uso en la documentación de la Universidad e impulsar su uso

Acciones

- Hacer una recopilación de los nombres y propuesta de posibles cambios de todos los nombres de Servicios, Escuelas, Departamentos, Vicerrectorados, etc, de la UPCT

Indicadores

- Presentación del informe final y catálogo de propuestas al Equipo de Dirección
- Documentación + Comunicaciones + Publicaciones con lenguaje inclusivo

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Secretaría General

Medida 4.- Responsabilidad Social en materia de Igualdad

Estrategias

- Coordinación de la Responsabilidad Social Corporativa de la UPCT en materia de Igualdad de género

Acciones

- Comunicar la responsabilidad social de la UPCT en materia de igualdad de género.
- Sensibilizar con los ODS, la ética y la RSC en la UPCT en materia de igualdad de género
- Promocionar los ODS, la ética y la RSC con otras instituciones y colectivos en materia de igualdad de género
- Visibilizar la Responsabilidad Social Corporativa de la UPCT en materia de igualdad de género

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

Indicadores

- % de indicadores de la memoria de RSC que incluyen variables de igualdad de género
- Suma de acciones para promover los ODS, la ética y la RSC en la UPCT en materia de igualdad de género
- Suma de acciones para promover los ODS, la ética y la RSC con otras instituciones y colectivos en materia de igualdad de género
- N° de noticias relacionadas con los ODS, la ética y la RSC en materia de igualdad publicadas en la web corporativa

Responsable

- Cátedra Cultura y Ética Directiva y Empresarial (CEDE)

Medida 5.- Implicación de Centros y Servicios

Estrategias

- Reconocimiento a los centros y servicios que trabajen en pro de la Igualdad y contra la Violencia de Género.

Acciones

- Reconocer a través de premios a Centros y Servicios sus trabajos y la labor en pro de la Igualdad entre mujeres y hombres, así como contra la Violencia de Género
- Convocar premios y jornadas de entrega de los mismos y publicar estos reconocimientos

Indicadores

- N° de Centros o Servicios premiados durante el curso
- N° de reconocimientos

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Equipo de Gobierno

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

Medida 6.- Grado de representatividad en órganos colegiados

Estrategias

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, órganos consultivos y de toma de decisiones

Acciones

- Hacer una revisión del estado actual. Con estos datos sensibilizar a toda la Comunidad Universitaria sobre la igualdad de oportunidades

Indicadores

- %representación de mujeres en cada órgano

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Equipo de Gobierno
- OPADA

Medida 7.- Programas de captación

Estrategias

- Incremento del número de matrículas de estudiantes mujeres en las carreras de Ingeniería y Arquitectura

Acciones

- Realizar campañas de promoción y difusión

Indicadores

- % de alumnas

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Servicio de Comunicación
- Unidad de Cultura Científica

EJE 1: SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD

Medida 8.- Coordinación general

Estrategias

- Coordinación de los distintos estamentos en aras de optimizar los resultados de las distintas acciones

Acciones

- Convocar reuniones periódicas con los distintos agentes (Centros, Vicerrectorados y Departamentos)
- Informar anualmente de resultados y nuevas propuestas

Indicadores

- N° de reuniones periódicas

Responsable

- Equipo de Gobierno
- Comisión de Igualdad

2.- Objetivos:

*Sensibilizar y concienciar a toda la comunidad universitaria a través de la Formación enfocada a los tres colectivos universitarios PAS, PDI y Estudiantes, ofertando cursos de formación en Grados, Master, Títulos Propios y Doctorado.

*Ofrecer cursos de formación específicos en materia de igualdad.

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Formación con perspectiva de género para el estamento de toda la comunidad universitaria

Estrategias

- Realización de cursos para PDI, PAS y Estudiantes impartidos por la UPCT u otro organismo sobre temática de género

Acciones

- Elaborar un Plan de Formación del PDI y PAS, y estudiantes, sobre perspectiva de género, igualdad, acoso, violencia o lenguaje inclusivo

Indicadores

- Nº cursos de formación realizados con perspectiva de género por colectivos

Responsable

- Gerencia
- Vicerrectorado en materia de Profesorado
- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Unidad de Igualdad
- Servicio de Recursos Humanos
- Consejo de Estudiantes

Medida 2.- Transversalidad de la legislación en igualdad

Estrategias

- Incluir legislación básica de Igualdad en todas las oposiciones (LOIEMH) siempre que la convocatoria lo permita

Acciones

- Sugerir para que se incluya un tema sobre Igualdad en las oposiciones de nuestra comunidad universitaria

Indicadores

- Comprobar que aparezcan en los temarios de oposiciones

Responsable

- Gerencia
- Unidad de Igualdad

3.- Objetivos:

*Fomentar la perspectiva de género en la docencia

*Propiciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los títulos , así como evaluar y completar las programaciones docentes desde la perspectiva de género.

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Presencia equilibrada en comisiones

Estrategias

- Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones en materia de docencia

Acciones

- Generar y reglamentar el criterio de género que se ha de cumplir en la constitución de comisiones docentes, teniendo en cuenta el número de mujeres en nuestra universidad

Indicadores

- % de mujeres en comisiones docentes

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Ordenación Académica
- Unidad de Igualdad OPADA

Medida 2.- Evaluación de género en la programación docente de la UPCT

Estrategias

- Evaluación de las programaciones docentes desde la perspectiva de género

Acciones

- Adoptar /generar un sistema que permita evaluar las programaciones docentes desde la perspectiva de género

Indicadores

- N° de evaluaciones realizadas

Responsable

- Unidad de Igualdad

Medida 3.- Elaboración de materiales docentes con perspectiva de género

Estrategias

- Promoción de la elaboración de materiales docentes que incluyan la perspectiva de género

Acciones

- Promover una convocatoria anual para reconocer las iniciativas de mayor calidad en esta materia de género

Indicadores

- N° de materiales y programas aprobados en cada convocatoria anual

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Profesorado e Innovación Docente

Medida 4.- Apoyar la inclusión de perspectiva de género en la docencia

Estrategias

- Apoyo a la inclusión de la perspectiva de género en la docencia

Acciones

- Adoptar/generar una guía de apoyo para el PDI sobre la inclusión de la perspectiva de género en la docencia

Indicadores

- N° de actividades docentes con perspectiva de género

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Profesorado e Innovación Docente
- Unidad de Igualdad

4.- Objetivos:

*Implementar la igualdad de género en los distintos programas impulsados desde la UPCT en el apoyo a la investigación.

*Integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la investigación desarrollada en la UPCT.

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Analizar la participación de las mujeres en los programas propios de investigación y de transferencia del conocimiento a la sociedad de la UPCT

Estrategias

- Análisis interno de la situación de la mujer investigadora en la UPCT

Acciones

- Conocer el número de mujeres investigadoras que conforman la comunidad universitaria y la forma en que participan en los Grupos de Investigación, proyectos y contratos de Investigación

Indicadores

- N° de investigadoras que integran la comunidad universitaria
- N° de investigadoras que lideran Grupos de Investigación

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Investigación
- Vicerrectorado en materia de Innovación
- Unidad de Igualdad
- OPADA

Medida 2.- Promover y mejorar la participación de las mujeres en los programas propios de investigación de la UPCT

Estrategias

- Impulso de las actuaciones necesarias para favorecer la participación de las mujeres investigadoras en los Grupos de Investigación y convocatorias internas recogidas en el Plan propio de I+D+I

Acciones

- Modificar las bases de la convocatoria para la Valoración de la Actividad Científico Técnica (ACI-B) de los grupos de Investigación y Desarrollo de la UPCT para tener en consideración las bajas maternales en los criterios a tener en cuenta en la producción científica de las investigadoras durante el año en que la baja se produzca

EJE 4: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

- Integrar en las convocatorias internas del Plan Propio de I+D+I de la UPCT criterios en los que a igualdad de méritos entre las propuestas se aplicará una acción positiva a favor del sexo menos representado

Indicadores

- N° de investigadoras en las convocatorias de investigación que impulsa la UPCT
- N° de investigadoras que participan de forma activa en la solicitud y desarrollo de proyectos y contratos de investigación
- N° de investigadoras que lideran contratos al amparo del artículo 83 (LOU).
- N° de investigadoras que dirigen una Cátedra Universidad-Empresa

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Innovación
- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de Investigación

Medida 3.- Integración de la perspectiva de género en las propuestas de investigación

Estrategias

- Ayuda a la integración de la dimensión de género en el contenido de las propuestas de investigación e innovación

Acciones

- Organizar talleres específicos para abordar las cuestiones de género en las actuaciones de investigación
- Asesorar acerca de la perspectiva de género en la elaboración de las memorias de solicitud de proyectos y contratos de investigación. Este apoyo puede ser interno, pero si es necesario se contratará externamente

Indicadores

- N° de jornadas informativas anuales organizadas
- N° de consultas realizadas internas a organismos externos

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Investigación
- Vicerrectorado en materia de Innovación
- Unidad de Igualdad

5.- Objetivos:

*Implementar las medidas necesarias para hacer posible la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar tanto del PDI, PAS y Estudiantes.

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Prácticas de conciliación para personal UPCT

Estrategias

- Facilitar el uso de todas las prácticas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional reconocidas por ley a todo el personal de la UPCT, e incluso facilitar el uso de otras nuevas que sean requeridas por dicho personal

Acciones

- Elaborar un documento de buenas prácticas en conciliación, con expresión de los derechos y deberes derivados de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Difundir el documento en redes sociales y lista de distribución email

Indicadores

- Nº de medidas de conciliación utilizadas por los empleados/as de la UPCT

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Unidad de Recursos Humanos

Medida 2.- Elección de horarios para personal con hijos o familiares a cargo

Estrategias

- Incorporación de los criterios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la elección de horarios del PDI y PAS que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenezcan al PDI o al PAS

Acciones

- Facilitar la elección de preferencias en la elección de horario cuando la persona tenga hijos menores de 12 años o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Indicadores

- N° de trabajadores/as que solicitan la conciliación laboral

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Unidad de Recursos Humanos
- OPADA

Medida 3.- Reuniones de trabajo en horario laboral

Estrategias

- Realización de reuniones de trabajo en horarios que permitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de todo el personal de la UPCT y/o de manera deslocalizada (reuniones virtuales)

Acciones

- Convocar reuniones de trabajo que permitan la conciliación de todo el personal de la UPCT

Indicadores

- N° de reuniones permitiendo la conciliación

Responsable

- Gerencia
- Unidad de Igualdad
- Unidad de Recursos Humanos

Medida 4.- Realización de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar

Estrategias

- Impulso de la corresponsabilidad de los miembros de la familia

Acciones

- Realizar jornadas de sensibilización para fomentar el concepto de corresponsabilidad familiar a miembros de la UPCT

Indicadores

- N° de Jornadas, conferencias o cursos sobre corresponsabilidad doméstica

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Unidad de Recursos Humanos

Medida 5.- Actualizar periódicamente las medidas de conciliación

Estrategias

- Actualización de las medidas de conciliación para recoger otras nuevas que puedan surgir

Acciones

- Realizar el análisis de las medidas de conciliación necesario en la UPCT

Indicadores

- N° de medidas introducidas

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Gerencia

Medida 6.- Control para mujeres embarazadas

Estrategias

- Adecuación de los recursos y elementos de trabajo para mujeres embarazadas

Acciones

- Realizar un seguimiento periódico sobre los recursos y elementos de trabajo de las mujeres embarazadas de la Comunidad Universitaria

Indicadores

- N° de seguimientos periódicos realizados anualmente

Responsable

- Servicio de Prevención Riesgos Laborales
- Unidad de Igualdad

6.- Objetivos:

*Informar, sensibilizar, prevenir, detectar y facilitar la resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo así como la discriminación en la Universidad.

*Ampliar el protocolo de actuaciones de prevención de conflictos interpersonales y acoso de todo tipo donde se incluya a toda la comunidad universitaria (PAS, PDI, Estudiantes).

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Fomentar la protección de las personas en los espacios de la UPCT

Estrategias

- Difusión de Campañas de información sobre agresiones sexuales y sexistas sobre todo en Fiestas Patronales, Fiestas de Acogida, etc.

Acciones

- Realizar talleres dirigidos al colectivo de estudiantes con material auto-formativo, campañas de información y autoformación, etc.

Indicadores

- Nº de acciones, campañas y talleres que se han llevado a cabo para el alumnado

Responsable

- Unidad de igualdad Equipo de Gobierno
- Servicio de Estudiantes
- Consejo de Estudiantes

Medida 2.- Implantación de Puntos Violeta y de información

Estrategias

- Establecimiento de un Punto Violeta y de información en cada una de las fiestas que se celebren en nuestra Universidad

Acciones

- Informar a través del Punto Violeta de los recursos que tiene el alumnado en caso de una agresión o abuso sexual

Indicadores

- Nº de veces que se ha establecido el Punto Violeta
- Nº de consultas realizadas

Responsable

- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Consejo de Estudiantes

Medida 3.- Compromiso Institucional Medida 2.- Implantación de Puntos Violeta y de información

Estrategias

- Manifestación del compromiso institucional para perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, acoso sexual, por razón de sexo o por identidad y/o expresión de género

Acciones

- Incluir al alumnado en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y Código Ético
- Manifiesto en la celebración de la efeméride del 25 de noviembre

Indicadores

- N° de actuaciones realizadas

Responsable

- Equipo de Dirección
- Unidad de Igualdad

7.- Objetivos:

*Conseguir una mejora las relaciones de los grupos de interés de la comunidad universitaria con necesidades especiales con su entorno académico, gestionando su diversidad. Minimizar el impacto negativo de las situaciones asociadas a su situación particular, facilitando a los estudiantes los recursos, humanos y/o técnicos necesarios. Fomentar la empleabilidad de los estudiantes y titulados de la Universidad con discapacidad. Promover acciones de integración cultural y social de los grupos de interés de la comunidad universitaria.

*Dotar a la Universidad de medios y recursos para la atención a la diversidad, consolidar las acciones que se vienen realizando en este sentido, difundir y sensibilizar en materia de atención a la diversidad.

Para ello se proponen las siguientes medidas.

Medida 1.- Difusión y Sensibilización

Estrategias

- Promoción en la comunidad universitaria la existencia de estructuras apoyo para la Atención a la Diversidad
- Difusión de las acciones de Apoyo a la Diversidad que se lleven a cabo por la UPCT
- Promoción de acciones de sensibilización en cuanto a la Atención a la Diversidad

Acciones

- Difundir las medidas de atención a la diversidad todos los medios, emails, webs y Redes Sociales, enviarlo a servicios, centros, departamentos y alumnado
- Generar estadísticas con número de estudiantes con necesidades especiales

Indicadores

- N° de acciones realizadas
- N° de acciones previstas
- N° de comunicaciones realizadas

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Unidad de Igualdad
- OPADA
- Consejo de Estudiantes

Medida 2.- Formación

Estrategias

- Promoción de la formación en materia de atención a la igualdad para toda la comunidad mediante cursos impartidos por la UPCT o por otros organismos sobre Atención a la diversidad

Eje 7: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Acciones

- Realizar ferias, cursos y talleres promovidas por UPCT y entidades de carácter social y discapacidad con foco en la Atención a la Diversidad

Indicadores

- N° de acciones realizadas
- N° de ferias y talleres previstos

Responsable

- Gerencia
- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de Ordenación Académica
- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Vicerrectorado en materia de Profesorado

Medida 3.- Acciones y Medidas en pro de la inclusión

Estrategias

- Promoción y consolidación de las acciones de Intervención Comunitaria Intercultural
- Promoción de acciones de voluntariado entre los grupos de interés de la comunidad universitaria
- Fomento medidas para la inclusión social de determinados colectivos de la comunidad Universitaria
- Fomento medidas de apoyo a las familias de los grupos de interés de UPCT

Acciones

- Crear convenios específicos con asociaciones de carácter social y Apoyo a la Diversidad
- Crear una reserva de plazas para estudiantes de nuevo ingreso con necesidades especiales
- Crear acciones específicas de apoyo a las familias de los grupos de interés; por ejemplo, acciones de apoyo psicológico a estudiantes

Indicadores

- N° de convenios
- N° de plazas cubiertas para estudiantes con necesidades especiales/N° de plazas ofertadas
- N° de acciones realizadas/N° de acciones propuestas

Responsable

- Gerencia
- Unidad de Igualdad
- Vicerrectorado en materia de Ordenación Académica
- Vicerrectorado en materia de Profesorado
- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Consejo de Estudiantes

Medida 4.- Voluntariado

Estrategias

- Fomento de acciones de voluntariado y de captación de personas de apoyo a la atención a la diversidad

Acciones

- Crear una base de personas voluntarias debidamente preparadas de apoyo a acciones de la UPCT
- Promover becas para estudiantes con fines sociales y de atención a la diversidad
- Reconocer créditos para estudiantes en acciones de carácter social

Indicadores

- N° de personas integrantes de la base de voluntarios
- N° de becas ofertadas/N° de becas previstas
- N° de estudiantes a los que se les reconocen créditos

Responsable

- Vicerrectorado en materia de Estudiantes
- Unidad de Igualdad
- Consejo de Estudiantes