

# **II PLAN DE IGUALDAD**

**UNIVERSIDAD DE MURCIA  
2021**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD .....	6
OBJETIVO 1: Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional. ....	6
OBJETIVO 2: Transversalidad de género en la política universitaria.....	8
OBJETIVO 3: Reforzar el compromiso con la igualdad de las entidades colaboradoras con la Universidad de Murcia .....	9
EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN .....	9
OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género. ....	9
OBJETIVO 2: Potenciar la igualdad de oportunidades en el liderazgo de grupos de innovación docente y en la dirección de proyectos y grupos de investigación.....	10
OBJETIVO 3: Visibilización y fomento de la investigación con perspectiva de género .....	10
EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN .....	11
OBJETIVO 1: Garantizar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y de representación .....	11
OBJETIVO 2: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios.....	11
EJE 4: ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES .....	12
OBJETIVO 1: Perspectiva de género en el acceso al empleo público.....	12
OBJETIVO 2: Estabilidad y promoción en el empleo. ....	12
OBJETIVO 3: Reducir la brecha salarial.....	13
OBJETIVO 4: Potenciar el liderazgo femenino entre el personal de Administración y Servicios .....	13
EJE 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE .....	14
OBJETIVO 1: Facilitar la conciliación corresponsable.....	14
OBJETIVO 2: Fomentar la corresponsabilidad.....	14
OBJETIVO 3: Propiciar que los horarios de trabajo favorezcan la conciliación.....	14
OBJETIVO 4: Evitar posibles perjuicios derivados del ejercicio de los derechos de conciliación .....	15
EJE 6. PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	16
OBJETIVO 1. Visibilizar los recursos contra el acoso .....	16
OBJETIVO 2: Prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres.....	16
Disposiciones generales: .....	18

ANEXO I. TABLA DE INDICADORES DE EJECUCIÓN Y RESPONSABILIDADES.....	19
ANEXO II. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	29

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de Murcia, institución pública responsable de educación superior y transmisora de valores, mantiene un firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.

En consecuencia, se da cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo artículo 11.1 establece que, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, “los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres”.

Con esa finalidad se ha elaborado el II Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia, en cumplimiento de la obligación prevista en la Disposición Adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El proceso seguido para la obtención de este Plan de Igualdad ha procurado ajustarse a la nueva legislación laboral vigente, como es el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El 14 de enero de 2021 se constituyó la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia, integrada por:

En representación de la Universidad de Murcia:

- Carmen Sánchez Trigueros. Directora de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Francisco Antonio González Díaz. Secretario General.
- José Antonio López Pina. Vicerrector de Profesorado.
- María Senena Corbalán García. Vicerrectora de Investigación e Internacionalización.
- José Antonio Cascales Saseta. Gerente
- Patrocinio Albaladejo García. Vicegerenta.
- M<sup>a</sup> Dolores Almagro Sánchez. Jefa de Área de RRHH y Servicios Generales.
- Alejandra Selma Penalva. Coordinadora del Master de Género e Igualdad.

En representación de las organizaciones sindicales:

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

Miguel Ángel Amante Nicolás, en funciones de secretario.

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

Esta Comisión ha elaborado, en primer lugar, un diagnóstico de la situación de igualdad existente en nuestra institución a fecha de diciembre de 2020 para, en función de sus conclusiones, establecer la serie de objetivos y medidas que puedan contribuir a eliminar las diferencias detectadas y que conforman este II Plan.

Debe ponerse de manifiesto que los factores de discriminación detectados en el seno de la comunidad universitaria, en la mayoría de ocasiones, constituyen ejemplos de discriminación indirecta, esto es, se materializan a través de un comportamiento o exigencia aparentemente neutro pero que, valorado en su conjunto, genera un resultado o un efecto más gravoso sobre personas de sexo femenino.

También incluye este estudio una auditoría salarial en la que se concluye la existencia de brecha salarial de género en los dos colectivos de la Universidad de Murcia: Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). En el primer caso, la citada brecha es del 8,45% en 2020 (hasta septiembre) para el profesorado a tiempo completo, siendo casi inexistente en el que tiene dedicación a tiempo parcial. Se debe a una importante segregación vertical en los puestos de trabajo que tienen las remuneraciones más elevadas, y a los que las mujeres no llegan en los mismos porcentajes que los hombres (obtención de sexenios, el acceso a los cargos de gestión y la promoción). En el segundo caso, los motivos de la brecha salarial son los mismos destacando la antigüedad como factor determinante, pues se ve aumentada significativamente a partir de los 20 años de trabajo en la empresa y se relaciona con las retribuciones complementarias o la impartición de cursos de formación.

Tal como regula el artículo 7.2 del RD 902/2020, la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

El contenido del III Estudio Diagnóstico completo puede consultarse en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/plan-igualdad/informes-diagnostico>

Por tanto, se pretende con este Plan modificar esas diferencias detectadas entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, minimizando sus efectos sobre las condiciones laborales y la carrera profesional del personal. Los objetivos de las medidas propuestas se especifican en cada uno de los cinco ejes temáticos expuestos a continuación. Se pueden resumir de manera genérica como la consecución de una mayor concienciación y compromiso de la comunidad universitaria con el principio de la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus facetas y la no violencia de género, la eliminación de todo caso de discriminación, así como la transmisión de esos valores a la sociedad en la que convivimos. Si trasladamos estos retos al plano cuantitativo, se podrían enunciar sintéticamente como la realización de un mayor número de acciones y actividades que colaboren a conseguirlos en las distintas áreas temáticas de los ejes, así como el volumen de personas que participen en o de ellas.

Concretamente, se podría decir que los objetivos cuantitativos se relacionan con las actuaciones medidas por los indicadores reseñados en el Anexo I.

En cuanto a los medios materiales y humanos requeridos para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos de este Plan, la Universidad de Murcia compromete todos sus medios materiales y efectivos humanos para lograr la realización de esas tareas con éxito. Igual que en el caso anterior, en el Anexo I se especifican las instancias universitarias (con los servicios dependientes de ellas) responsables de cada acción, dando por sentado que esta labor será coordinada por el equipo de gobierno universitario, con la colaboración de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la Comisión Negociadora.

Los indicadores de cumplimiento previstos en el citado anexo serán la guía inicial para la realización del seguimiento, y posterior evaluación, del Plan. Esa labor ha sido encomendada a la Comisión de interpretación y seguimiento de la ejecución del Plan, como se puede consultar en el Anexo II de este texto, donde se recoge su composición, competencias, así como la periodicidad de las evaluaciones.

Esta Comisión tiene prevista su constitución en el mes de octubre y será su pleno el que decida cuál será su reglamento de funcionamiento. En todo caso, su funcionamiento, competencias, resolución de discrepancias o posibles modificaciones se atenderán a lo previsto en el artículo 9 del RD 901/2020.

## **CONTENIDO DEL PLAN**

### **EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD**

#### **OBJETIVO 1: Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional.**

En los años transcurridos desde la promulgación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia (UMU), la comunidad universitaria ha hecho un gran esfuerzo en la depuración del lenguaje sexista.

Pese a todo, con el fin de facilitar el cumplimiento generalizado de las indicaciones de utilización de un lenguaje no sexista, resultaría útil reforzar el compromiso de los centros y departamentos con la utilización correcta del lenguaje inclusivo, verbal y no verbal.

Al respecto, se han de llevar a cabo las siguientes actuaciones:

##### **Acción 1.1.1.**

Realizar cursos sobre imagen corporativa y lenguaje inclusivo para todos los colectivos, a través del Centro de Formación y Desarrollo profesional de la UMU, ampliando el número de cursos y la oferta de plazas.

**Acción 1.1.2.**

Difundir el manual Estrategias para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje (elaborado en el I Grupo de Trabajo en Servicios “Comunicar e informar de manera inclusiva”), para proporcionar recursos alternativos en la comunicación institucional.

**Acción 1.1.3.**

Dada la importancia de la imagen gráfica en la comunicación, disponer de un repositorio de imágenes, previamente supervisadas por la Unidad para la Igualdad, al que la comunidad universitaria pueda recurrir para la elaboración de los materiales promocionales de sus actividades, y evitar la difusión de imágenes sexistas.

**Acción 1.1.4.**

Revisar el lenguaje utilizado en las páginas webs de los distintos centros y unidades, así como la redacción empleada en la normativa y documentos administrativos de la UMU, prestando especial atención a la Relación de Puestos de Trabajo y a la redacción de las convocatorias de plazas públicas, para corregir cualquier alusión sexista.

**Acción 1.1.5.**

Conceder un distintivo anual a las unidades, servicios o integrantes de la comunidad universitaria que destaquen en su contribución a la consecución de la igualdad de género y la no discriminación.

**Acción 1.1.6.**

Con el fin de proporcionar visibilidad y reconocimiento al papel de las mujeres en la universidad, se propone:

**1.1.6.1.** Incentivar la denominación de espacios de la UMU en femenino.

**1.1.6.2.** Comprometer a la comunidad universitaria con la iniciativa “¿Dónde están ellas?” del Parlamento Europeo.

**1.1.6.3.** Fomentar campañas periódicas para visibilizar a las mujeres universitarias.

**Acción. 1.1.7.**

Creación de referentes de investigación femeninos fomentando el incremento de nombramientos de mujeres como Doctoras Honoris Causa en la UMU, así como en otros tipos de distinciones institucionales.

**Acción 1.1.8.**

Visibilizar la Unidad para la Igualdad, incluyéndose en las sesiones de bienvenida para el alumnado de Grado y Máster, y elaborando material visual promocional que se distribuya por redes entre el alumnado.

**Acción 1.1.9.**

Diseñar materiales audiovisuales, mini-videos (Videopodcasts) informativos,

destinados a difundir conocimientos básicos sobre cuestiones de género, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conceptos de violencia, acoso, discriminación, conciliación, etc., para su difusión a través de las redes, las webs de los centros, CEUM, y Unidad para la Igualdad

#### **Acción 1.1.10.**

Realizar campañas informativas destinadas a dar a conocer a la comunidad universitaria el contenido y desarrollo del II Plan de Igualdad, el Diagnóstico y las encuestas realizadas a PAS y PDI.

#### **Acción 1.1.11.**

Desarrollar y diseñar programas informáticos específicos que permitan la obtención de los datos, desagregados por sexo, necesarios para la elaboración de informes con perspectiva de género.

### **OBJETIVO 2: Transversalidad de género en la política universitaria.**

Con el fin de promover la implantación de la transversalidad de género en las distintas acciones universitarias, docentes e institucionales, se proponen estas acciones:

#### **Acción 1.2.1.**

Impulsar el funcionamiento de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Universidad de Murcia, realizando diversas experiencias piloto en próximos presupuestos.

#### **Acción 1.2.2.**

Con el fin de fomentar la formación y actualización de la plantilla universitaria en igualdad de género, se propone:

**1.2.2.1.** Incrementar la oferta de cursos con perspectiva de género ofertados por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional, conformando un subprograma específico.

**1.2.2.2.** Potenciar esta formación en formato on line y programar la totalidad de la oferta en turno de mañana y de tarde, con el fin de favorecer su asistencia a cualquier persona interesada.

#### **Acción 1.2.3.**

Fomentar la integración en los equipos de dirección de los centros universitarios de una persona que coordine los temas de Igualdad, designada de entre el personal adscrito al Centro (PAS y/o PDI), que se encargue de recibir quejas y sugerencias en esta materia, controlar el correcto cumplimiento de las indicaciones del plan de igualdad, sugerir la paridad de género entre los ponentes y conferenciantes de las actividades, supervisar que las redes sociales del centro reflejen el compromiso con la igualdad de género, proponer actividades destinadas a prevenir la violencia machista, visibilizar los logros, pasados y presentes, de las mujeres, como profesionales en sus respectivos ámbitos de conocimiento, etc.

### **OBJETIVO 3: Reforzar el compromiso con la igualdad de las entidades colaboradoras con la Universidad de Murcia**

Se pretende en este apartado que, con sencillas estrategias, la UMU contribuya a mejorar la igualdad de género en otros ámbitos de la sociedad. En concreto, se plantean medidas que, pese a no representar gasto alguno, contribuyen notablemente a concienciar a las empresas de la importancia de respetar y favorecer la igualdad. Para ello se propone:

#### **Acción 1.3.1.**

Dar prioridad en los contratos con entidades colaboradoras a aquellas que acrediten el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la legislación vigente exigible en cada momento sobre esa materia.

#### **Acción 1.3.2.**

Crear una comisión de seguimiento de los contratos con entidades colaboradoras (o asignar esta función a otra comisión) para que vigile y garantice el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad y, en su caso, si se detectan situaciones de incumplimiento, pueda apercibir a la empresa colaboradora y proponer medidas correctoras.

## **EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

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

Se debe conseguir que la formación en género se encuentre presente en los planes de estudios de las titulaciones que se imparten en nuestra institución, bien con materias específicas y/o incluyendo la perspectiva de género, de forma transversal, en el contenido de las asignaturas. Para lo cual se propone:

#### **Acción 2.1.1.**

Elaborar un documento marco orientativo sobre los aspectos básicos vinculados a la igualdad de género que puedan ser adaptados por las comisiones académicas a cada titulación o disciplina.

#### **Acción 2.1.2.**

Confeccionar una guía básica de ayuda para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en la docencia, en la que se ofrezcan indicaciones claras y sencillas a través de las cuales se pueda implementar la perspectiva de género en las guías de las asignaturas de grado y máster.

#### **Acción 2.1.3.**

Diseñar materiales audiovisuales, mini-videos (Videopodcasts) informativos, destinados a difundir conocimientos básicos sobre cuestiones de género, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, conceptos de violencia, acoso, discriminación, conciliación, etc., para su utilización en la docencia.

#### **Acción 2.1.4.**

Establecer un reconocimiento para las titulaciones que incluyan la perspectiva de género de manera significativa en su oferta docente.

### **OBJETIVO 2: Potenciar la igualdad de oportunidades en el liderazgo de grupos de innovación docente y en la dirección de proyectos y grupos de investigación**

La participación de hombres y mujeres en grupos de innovación docente y grupos y proyectos de investigación es similar, sin embargo el liderazgo femenino no supera el 30%.

#### **Acción 2.2.1.**

Incluir en los baremos de evaluación alguna medida adicional que, por razón de género, permita deshacer los empates, además de las ya establecidas por criterios de indicadores técnicos de investigación. Concretamente, la puntuación obtenida se multiplicaría por 1.05 en aquellos grupos liderados por mujeres.

#### **Acción 2.2.2.**

Fomentar la investigación liderada por mujeres, creando una convocatoria propia de investigación femenina. En concreto, podría plantearse la realización de una convocatoria interna de proyectos de investigación que, presentando una composición equilibrada en el equipo de investigación, sean liderados por mujeres.

#### **Acción 2.2.3.**

Proponer una revisión del baremo de puntuación de las ayudas complementarias de investigación para que se puedan promover mejoras en la aplicación de los indicadores técnicos, dirigidas a asegurar una mayor igualdad de género.

### **OBJETIVO 3: Visibilización y fomento de la investigación con perspectiva de género**

#### **Acción 2.3.1.**

Difundir y dar visibilidad entre la comunidad universitaria a revistas y publicaciones dedicadas a la difusión de investigaciones en materia de género, desde un punto de vista multidisciplinar.

#### **Acción 2.3.2.**

Divulgar el contenido de los trabajos de investigación (Tesis Doctorales, TFM y TFG) premiados en los concursos sobre igualdad de género de la UMU.

#### **Acción 2.3.3.**

Diseñar un apartado específico, dentro del repositorio institucional DIGITUM, en el que se recojan los resultados de la investigación con perspectiva de género realizada en la UMU.

#### **Acción 2.3.4.**

Ampliar el contenido bibliográfico actualmente existente en materia de igualdad de género y facilitar su accesibilidad a la comunidad universitaria.

### **EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN**

#### **OBJETIVO 1: Garantizar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y de representación**

Se constata que existe una clara diferencia de géneros en los cargos unipersonales, así como una presencia desequilibrada en los distintos órganos de gobierno de la universidad. Por lo que se propone:

##### **Acción 3.1.1.**

Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, proponiendo que cualquier “lista cerrada” que se presente sea paritaria, y recomendando que sea del tipo “cremallera”, alternando el orden.

En el mismo sentido, recomendar que las candidaturas al rectorado (equipo rectoral) y a las direcciones de los centros (equipos decanales) sean paritarias, así como la designación de cargos de confianza.

##### **Acción 3.1.2.**

Procurar que se respete la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la representación que el Consejo de Gobierno elige para formar parte del Consejo Social. Igualmente, se realizará un llamamiento al Consejo Social para que advierta de la necesidad de esa presencia equilibrada en el nombramiento de la parte que representa a los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia, por parte de la Asamblea Regional, el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales y empresariales.

##### **Acción 3.1.3.**

Establecer, cuando sea posible, un sistema de suplencia temporal en el desempeño del cargo de gestión por motivos de conciliación.

#### **OBJETIVO 2: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios**

Existen carreras fuertemente feminizadas o masculinizadas que dan lugar al consiguiente desequilibrio en determinados entornos profesionales, situación que contribuye a intensificar y cronificar el problema. Para ello se propone:

##### **Acción 3.2.1.**

Instar a los departamentos a favorecer la adscripción equilibrada de mujeres y hombres entre el profesorado de aquellas titulaciones feminizadas o masculinizadas.

##### **Acción 3.2.2.**

Recomendar que los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas incluyan actividades que muestren los logros las personas del sexo menos representado en esos campos del conocimiento.

**Acción 3.2.3.**

Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros de secundaria con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras universitarias.

**Acción 3.2.4.**

Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de grados, másteres y dirección de Tesis Doctorales

## **EJE 4: ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**

### **OBJETIVO 1: Perspectiva de género en el acceso al empleo público**

Un alto porcentaje de departamentos y unidades administrativas se encuentran altamente masculinizados o feminizados. Con el fin de variar esa orientación se propone lo siguiente:

**Acción 4.1.1.**

Recomendar a las comisiones técnicas de negociación que tengan en cuenta los aspectos que, de manera indirecta, dificultan el acceso de las mujeres a las plazas docentes y a los contratos de investigación, en las futuras negociaciones de los baremos.

**Acción 4.1.2.**

Diseñar una acción formativa específica en materia de igualdad de género destinada, preferentemente, al personal de la Universidad de Murcia que desempeñe sus funciones en el Área de Recursos Humanos y Servicios Generales.

**Acción 4.1.3.**

Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración y tribunales, tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios.

### **OBJETIVO 2: Estabilidad y promoción en el empleo.**

Considerando que las responsabilidades familiares y personales siguen recayendo de manera principal sobre las mujeres, pudiendo afectar a su desarrollo profesional, se proponen medidas que contribuyan a equilibrar su menor presencia en el empleo estable y a facilitar su promoción:

**Acción 4.2.1.**

Valorar de forma específica la formación recibida en materia de igualdad de género y oportunidades (impartida por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional y por las entidades reconocidas por la Universidad de Murcia) para

el PAS, considerándola directamente relacionada con cualquier puesto de trabajo.

#### **Acción 4.2.2.**

Promover la creación de becas que faciliten la movilidad (estancias) de las personas con responsabilidades familiares<sup>1</sup> que se vean obligadas a trasladar la unidad familiar y/o de ayuda en labores del cuidado de los niños y niñas en su lugar de origen, durante la estancia de la persona responsable de su cuidado.

#### **Acción 4.2.3.**

Instar a la negociación de un sistema de intensificación investigadora para mujeres por motivos familiares (hijos e hijas menores de 3 años) mediante acciones como la reducción de la carga docente.

### **OBJETIVO 3: Reducir la brecha salarial.**

El Diagnóstico ha puesto de manifiesto la existencia de brecha salarial en la plantilla de la UMU; en el caso del PAS, relacionada con las retribuciones complementarias o la impartición de cursos, mientras que en el PDI se vincula a la obtención de sexenios, el acceso a los cargos de gestión y la promoción. Para disminuir esas diferencias entre sexos se proponen las siguientes acciones:

#### **Acción 4.3.1.**

Concienciar a la comunidad universitaria de las situaciones que, de manera indirecta, generan brecha salarial para las mujeres.

#### **Acción 4.3.2.**

Realizar un estudio periódico sobre cómo las medidas incluidas en el Plan de Igualdad corrigen las diferencias salariales (retribuciones complementarias, cargos de gestión, sexenios, etc.) entre mujeres y hombres en la plantilla.

#### **Acción 4.3.3.**

Favorecer, en la medida de lo posible, que la asunción de tareas de especial responsabilidad en el ámbito universitario se vea favorecida por una flexibilidad en la distribución horaria, en cuanto a presencialidad, para facilitar la conciliación corresponsable laboral y familiar.

### **OBJETIVO 4: Potenciar el liderazgo femenino entre el personal de Administración y Servicios**

#### **Acción 4.4.1.**

Detectar las causas que dan lugar a una menor presencia de las mujeres en los puestos de jefatura a través de la realización de encuestas específicamente programadas al efecto y proponer, en su caso, acciones de mejora.

#### **Acción 4.4.2.**

---

<sup>1</sup> Se entiende por “responsabilidades familiares” las previstas legalmente como causas de conciliación.

Incentivar el equilibrio entre géneros en los puestos de libre designación que hoy en día se encuentran fuertemente feminizados, (secretarías de altos cargos) o masculinizados (jefaturas de área).

**Acción 4.4.3.**

Organizar cursos de formación sobre Liderazgo en Igualdad.

## **EJE 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

### **OBJETIVO 1: Facilitar la conciliación corresponsable**

**Acción 5.1.1.** Evaluar necesidades de conciliación entre la plantilla del PDI y del PAS de la UMU para convenir soluciones adecuadas.

**Acción 5.1.2.**

Proponer la creación una Comisión de Conciliación.

**Acción 5.1.3.**

Promover sistemas de flexibilización y adaptación de la presencia física y de los horarios de trabajo de PAS y PDI por motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en el caso de familias monoparentales, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.

**Acción 5.1.4.**

Prever en los sistemas de flexibilización negociados la reorganización temporal de horarios y turnos que pueda derivarse de causas de urgencia sobrevenidas, como la atención de familiares por motivos de enfermedad grave.

**Acción 5.1.5.**

Fomentar, a través de la búsqueda de fondos públicos y privados, la creación de nuevos centros de apoyo a la comunidad universitaria.

### **OBJETIVO 2: Fomentar la corresponsabilidad**

**Acción 5.2.1.**

Elaborar una *Guía de programas y medidas de conciliación en corresponsabilidad*.

**Acción 5.2.2.**

Realizar campañas destinadas a recordar los programas y las medidas de conciliación existentes en la Universidad de Murcia, y concienciar a la comunidad universitaria de la necesidad de asumir la corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares.

### **OBJETIVO 3: Propiciar que los horarios de trabajo favorezcan la conciliación**

**Acción 5.3.1.**

Confeccionar una guía para la elaboración de horarios docentes que permita la conciliación corresponsable.

**Acción 5.3.2.**

Promover la inclusión de la conciliación con especial atención a las familias monoparentales, entre los criterios de elección de asignaturas de los departamentos.

**Acción 5.3.3.**

Negociar, dentro del Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la posibilidad de ampliar el margen de horarios de entrada y salida, de forma que ese tiempo compute en el saldo horario, y la flexibilización de la presencia obligatoria.

**Acción 5.3.4.**

Procurar que las reuniones de trabajo se realicen en horario compatible con la conciliación familiar, y facilitar la asistencia a través de plataformas virtuales.

**Acción 5.3.5.**

Proponer la extensión del horario del aula infantil a todas las tardes, de lunes a viernes, con el fin de permitir a las personas con responsabilidades familiares asumir obligaciones profesionales en turno de tarde.

**Acción 5.3.6.**

Realizar acciones de divulgación dirigidas a la comunidad universitaria destinadas a recordar el derecho a la desconexión digital, que reconoce la legislación vigente, como forma de garantizar no solo la salud laboral sino también el derecho a conciliar la vida personal y la laboral.

**OBJETIVO 4: Evitar posibles perjuicios derivados del ejercicio de los derechos de conciliación****Acción 5.4.1.**

Revisar la normativa correspondiente referida al cómputo de tiempos de excedencia, licencias y permisos, a efectos de la valoración de períodos de docencia, de investigación y de gestión administrativa por cuidado de menores o personas dependientes.

**Acción 5.4.2.**

Garantizar que se exima de todas sus tareas y responsabilidades al PDI en situación de baja por maternidad y paternidad.

**Acción 5.4.3.**

Asegurar que los contratos de personal asociado mantengan su vigencia, como mínimo, hasta que las tareas asumidas durante el curso académico hayan finalizado (docencia, evaluación, tutorización, etc.).

## **EJE 6. PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **OBJETIVO 1. Visibilizar los recursos contra el acoso**

Desde abril de 2018, se cuenta con un “Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia”. Con el fin de ampliar las medidas previstas en él, proponemos:

#### **Acción 6.1.1.**

Realizar campañas informativas destinadas a dar a conocer a la comunidad universitaria la existencia del “Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia”, incluyendo las posibles consecuencias de los actos discriminatorios, así como la importancia de visibilizar las situaciones de desigualdad en la comunidad universitaria con el fin de poder erradicarlas.

#### **Acción 6.1.2.**

Actuar ante las situaciones de acoso externo que pueda sufrir cualquier miembro de la comunidad universitaria, incluyendo expresamente la posibilidad de que las personas afectadas puedan solicitar el cambio de puesto de trabajo, cambio de horario, cambio de centro e incluso, cambio de campus o, si es posible, el paso a la situación de teletrabajo por esta causa, en los términos previstos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del empleo Público.

#### **Acción 6.1.3.**

Propagar la labor psicológica que, en materia de violencia hacia las mujeres, presta la Unidad de Género del Servicio de Psicología Aplicada, creando un vínculo con toda la comunidad universitaria.

### **OBJETIVO 2: Prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres**

#### **Acción 6.2.1.**

Mostrar el rechazo institucional a toda forma de violencia de género mediante campañas divulgativas.

#### **Acción 6.2.2.**

Realizar en los campus actuaciones de mejora de las infraestructuras que dificulten las situaciones de acoso, como la ampliación de la iluminación, la instalación de cámaras de vigilancia o facilitar plazas de aparcamiento (denominadas “violeta”).

#### **Acción 6.2.3.**

Realizar campañas de sensibilización entre la comunidad universitaria explicando qué acciones o actuaciones son constitutivas de cualquier forma de violencia o discriminación, directa o indirecta, especialmente contra las mujeres, con el fin de que no pasen desapercibidas, y las actuaciones que pueden realizar en el caso de sufrir o presenciar algún episodio de este tipo.

**Acción 6.2.4.**

Incidir en acciones formativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, como son la verbal, psicológica, sexual y física para concienciar de su existencia y fomentar su rechazo absoluto en la Universidad.

**Disposiciones generales:**

- El contenido del plan tendrá una vigencia máxima de cuatro años, transcurrida la cual se procederá a la negociación y elaboración de un nuevo Plan.
- A lo largo del curso 2021/2022 se iniciará la implantación de las medidas contempladas en este Plan.

## ANEXO I. TABLA DE INDICADORES DE EJECUCIÓN Y RESPONSABILIDADES

<b>EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO 1: Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional.</b>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>REPOSABILIDAD</b>
1.1.1. Cursos sobre imagen corporativa y lenguaje inclusivo para todos los colectivos.	Nº cursos Nº asistentes desagregados por sexo y colectivo	Curso 2021/2022 Ejecución anual	Vicerrectorado de Estudios Vicerrectorado de Comunicación
1.1.2. Difundir el manual Estrategias para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje	Nº acciones	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Comunicación Grupo de Trabajo en Servicios
1.1.3. Repositorio de imágenes, previamente supervisadas por la Unidad para la Igualdad.	Verificación de la actividad	2022 Revisión continua	Vicerrectorado de Comunicación Unidad para la Igualdad
1.1.4. Revisar el lenguaje de webs de centros y unidades, de normativa y documentos administrativos, de la Relación de Puestos de Trabajo y de las convocatorias de plazas públicas.	Nº documentos revisados	2021 Ejecución continua	Vicerrectorado de Comunicación SIU Secretaría General Unidad Igualdad Responsables de Área y Servicios Área Recursos Humanos
1.1.5. Conceder un distintivo anual a las Unidades, servicios o integrantes de la comunidad universitaria que destaquen en materia de igualdad.	Nº distintivos concedidos desagregados sobre personas y colectivos	Curso 2021/2022 Ejecución anual	Consejo de Dirección Unidad para la Igualdad
1.1.6. Para proporcionar visibilidad al papel de la mujer:	Nº espacios nuevos con tal denominación	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Comunicación Centros.
1.1.6.1. Incentivar la denominación de espacios de la UMU en femenino.	Nº acciones adoptadas	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Comunicación
1.1.6.2. Comprometer a la comunidad universitaria con la iniciativa "¿Dónde están ellas?"	Nº acciones adoptadas	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Comunicación Unidad para la Igualdad
1.1.6.3. Fomentar campañas periódicas para visibilizar a las mujeres universitarias.			
1.1.7. Creación de referentes de investigación femeninos fomentando el incremento de nombramientos de mujeres como Doctoras Honoris Causa en la UMU, así como	Verificación de la acción Nº nombramientos	Curso 2021/2022 Ejecución anual	Departamentos Centros Comisión de Distinciones Académicas Claustro

en otros tipos de distinciones institucionales.			
1.1.8. Visibilizar la Unidad para la Igualdad entre el alumnado	Verificación de la actividad Nº materiales elaborados	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Estudiantes Unidad para la Igualdad
1.1.9. Diseñar materiales informativos, destinados a difundir conocimientos básicos sobre cuestiones de género para su difusión a través de las redes, las webs de los centros, CEUM, y Unidad para la Igualdad	Nº materiales elaborados	2022	Vicerrectorado de Comunicación Unidad para la Igualdad
1.1.10. Realizar campañas informativas destinadas a dar a conocer a la comunidad universitaria el contenido y desarrollo del II Plan de Igualdad, el Diagnóstico y las encuestas realizadas a PAS y PDI.	Nº campañas realizadas	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Comisión Negociadora Unidad para la Igualdad
1.1.11. Desarrollar y diseñar programas informáticos para la obtención de los datos, desagregados por sexo.	Nº acciones realizadas	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Ática Área de Recursos Humanos Servicios Generales
<b>OBJETIVO 2: Transversalidad de género en la política universitaria</b>			
1.2.1. Impulsar el funcionamiento de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Universidad de Murcia.	Verificación de la actividad Nº experiencias piloto	2022	Gerencia
1.2.2. Formación y actualización de plantilla:  1.2.2.1. Incrementar la oferta de cursos con perspectiva de género ofertados por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional conformando un subprograma específico.  1.2.2.2. Potenciar esta formación en formato online y programar la totalidad de la oferta en turno de mañana y de tarde.	Número de cursos ofertados y porcentaje incremento oferta online.  Porcentaje de personas por sexo desagregado por colectivos y por turno	Curso 2021/2022 Ejecución anual	Vicerrectorado de Estudios Gerencia
1.2.3. Fomentar la integración en los equipos de dirección de los centros universitarios de una persona que coordine los temas de Igualdad, designada de entre el	Número de centros que integran tal coordinación, desagregado por colectivos.	2022	Centros

personal adscrito al centro (PAS y/o PDI)...			
<b>OBJETIVO 3: Reforzar el compromiso con la igualdad de las entidades colaboradoras con la Universidad de Murcia</b>			
1.3.1. Dar prioridad en los contratos con entidades colaboradoras a aquellas que acrediten el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la legislación vigente exigible en cada momento sobre esa materia.	Nº de contratos	2022 Ejecución continua	Área de Contratación y Patrimonio
1.3.2. Crear una comisión de seguimiento de los contratos con entidades colaboradoras (o asignando esta función a otra comisión)	Verificación de la acción	2022	Área de Contratación y Patrimonio
<b>EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.</b>			
2.1.1. Documento marco orientativo sobre los aspectos básicos vinculados a la igualdad de género que puedan ser adaptados por las comisiones académicas a cada titulación o disciplina.	Verificación de la acción	2022	Vicerrectorado de Estudios
2.1.2. Guía básica para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.	Verificación de la acción	2022	Vicerrectorado de Estudios
2.1.3. Diseñar materiales audiovisuales, mini-videos (Videopodcasts) informativos, destinados a difundir conocimientos básicos sobre cuestiones de género para su utilización en la docencia.	Nº de materiales diseñados	2022	Vicerrectorado de Estudios
2.1.4. Establecer un reconocimiento para las titulaciones que incluyan la perspectiva de género de manera significativa en su oferta docente.	Nº titulaciones reconocidas	2022	Unidad para la Igualdad Centros Vicerrectorado de Estudios

**OBJETIVO 2: Potenciar la igualdad de oportunidades en el liderazgo de grupos de innovación docente y en la dirección de proyectos y grupos de investigación**

2.2.1. Incluir en los baremos de evaluación alguna medida adicional que, por razón de género, permita deshacer los empates, además de las ya establecidas por criterios de indicadores técnicos de investigación. Concretamente, la puntuación obtenida se multiplicaría por 1.05 en aquellos grupos liderados por mujeres.	Verificación de la acción	Curso 2022/2023	Vicerrectorado de Investigación
2.2.2. Fomentar la investigación liderada por mujeres, creando una convocatoria propia de investigación femenina.	Verificación de la acción	Curso 2021/2022 Convocatoria anual	Vicerrectorado de Investigación
2.2.3. Proponer una revisión del baremo de puntuación de las ayudas complementarias de investigación.	Verificación de la acción	En la próxima convocatoria	Vicerrectorado de Investigación

**OBJETIVO 3: Visibilización y fomento de la investigación con perspectiva de género**

2.3.1. Difundir y dar visibilidad entre la comunidad universitaria a revistas y publicaciones dedicadas a las investigaciones en materia de género.	Nº revistas y publicaciones divulgadas	2021 Ejecución continua	Unidad para la Igualdad Biblioteca
2.3.2. Divulgar el contenido de los trabajos de investigación premiados en los concursos sobre igualdad de género de la UMU.	Nº acciones adoptadas	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Unidad para la Igualdad Biblioteca
2.3.3. Diseñar un apartado específico, dentro del repositorio institucional DIGITUM, en el que se recojan los resultados de la investigación con perspectiva de género realizada en la UMU.	Diseño efectivo del repositorio	Curso 2021/2022	Vicerrectorado de Investigación Biblioteca
2.3.4. Ampliar el contenido bibliográfico actualmente existente en materia de igualdad de género y facilitar su accesibilidad a la comunidad universitaria.	Nº ejemplares incorporados	2022 Ejecución anual	Biblioteca

<b>EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO 1: Propiciar una presencia equilibrada en los órganos de gobierno y representación</b>			
3.1.1. Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, candidaturas al rectorado y direcciones de centros así como en la designación de cargos de confianza.	Porcentaje de mujeres y hombres en órganos de representación, en candidaturas a rectorado y en cargos de confianza.	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Toda la comunidad universitaria (Agentes sociales, candidatos/as a órganos unipersonales, Equipo de Gobierno, etc)
3.1.2. Procurar respetar la paridad en la representación que el Consejo de Gobierno elige para formar parte del Consejo Social y llamamiento al Consejo Social sobre paridad en el nombramiento de la parte de intereses socioeconómicos de la RM.	Verificación de la acción	Curso 2021/2022	Equipo de Gobierno
3.1.3. Establecer, cuando sea posible, un sistema de suplencia temporal en el desempeño del cargo de gestión por motivos de conciliación.	Verificación de la acción Nº personas que la utilizan desagregadas por sexo	2022	Gerencia Vicerrectorado de Profesorado
<b>OBJETIVO 2: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios</b>			
3.2.1. Instar a los Departamentos a favorecer la adscripción equilibrada de mujeres y hombres entre el profesorado de las titulaciones feminizadas o masculinizadas.	Presencia relativa de plantilla masculina en centros feminizados y viceversa	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Vicerrectorado de Profesorado
3.2.2. Recomendar que los centros que impartan titulaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas incluyan actividades que muestren los logros las personas del sexo menos representado en esos campos del conocimiento.	Verificación de la acción	Curso 2021/2022	Vicerrectorado de Estudios Centros SIU
3.2.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros de secundaria con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras universitarias.	Nº de actividades realizadas	2022 Ejecución anual	SIU

3.2.4. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de grados, másteres y dirección de Tesis Doctorales.	Nº de acciones de fomento	Curso 2021/2022 Ejecución continua	Centros Departamentos Vicerrectorado de Estudios
<b>EJE 4: ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES</b>			
<b>OBJETIVO 1: Perspectiva de género en el acceso al empleo público</b>			
4.1.1. Recomendar a las comisiones técnicas de negociación que tengan en cuenta los aspectos que, de manera indirecta, dificultan el acceso de las mujeres a las plazas docentes y a los contratos de investigación en las futuras negociaciones de los baremos.	Verificación de la acción	2021 Puntual	Comisión Negociadora del Plan
4.1.2. Diseñar una acción formativa específica en materia de igualdad de género destinada, preferentemente, al personal de la Universidad de Murcia que desempeñe sus funciones en el Área de Recursos Humanos y Servicios Generales.	Verificación de la acción	2022	Área de Recursos Humanos Servicios Generales Centro de Formación y Desarrollo Profesional Unidad para la Igualdad
4.1.3. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración y tribunales.	Nº de comisiones y tribunales paritarios	2021 Permanente	Área de Recursos Humanos Servicios Generales
<b>OBJETIVO 2: Estabilidad y promoción en el empleo</b>			
4.2.1. Valorar de forma específica la formación en materia de igualdad de género y oportunidades (impartida por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional y por las entidades reconocidas por la Universidad de Murcia) para el PAS, considerándola directamente relacionada con cualquier puesto de trabajo.	Verificación de la acción	Curso 2021/2022	Gerencia Agentes sociales
4.2.2. Promover la creación de becas que faciliten la movilidad (estancias) de las personas con responsabilidades familiares <sup>2</sup> durante la	Verificación de la acción	2022	Departamentos Centros Vicerrectorado de Investigación

<sup>2</sup> Se entiende por “responsabilidades familiares” las previstas legalmente como causas de conciliación.

estancia de la persona responsable de su cuidado.			
4.2.3. Negociación de un sistema de intensificación investigadora para mujeres por motivos familiares (hijos e hijas menores de 3 años) mediante acciones como, por ejemplo, la reducción de la carga docente.	Verificación de la acción	2022	Vicerrectorado de Profesorado Mesa Técnica
<b>OBJETIVO 3: Reducir la brecha salarial</b>			
4.3.1. Concienciar a la comunidad universitaria de las situaciones que, de manera indirecta, generan brecha salarial para las mujeres.	Nº actividades de concienciación	2022	Unidad para la Igualdad Área de Recursos Humanos Servicios Generales
4.3.2. Realizar un estudio periódico sobre cómo las medidas incluidas en el Plan de Igualdad corrigen las diferencias salariales.	Verificación de la acción	Curso 2024/25	Área de Recursos Humanos Servicios Generales/Comisión de Seguimiento
4.3.3. Favorecer que la asunción de tareas de especial responsabilidad se vea favorecida por una flexibilidad en la distribución horaria, en cuanto a presencialidad.	Existencia de medidas de flexibilidad horaria reflejadas en el Kron	Ejecución continua	Gerencia
<b>OBJETIVO 4: Potenciar el liderazgo femenino entre el personal de Administración y Servicios</b>			
4.4.1. Detectar las causas que dan lugar a una menor presencia de las mujeres en los puestos de jefatura a través de la realización de encuestas específicamente programadas al efecto.	Nº de encuestas Nº respondidas por sexo y colectivos	2022	Gerencia Unidad para la Igualdad
4.4.2. Incentivar el equilibrio entre géneros en los puestos de libre designación que se encuentran feminizados, (secretarías de altos cargos) o masculinizados (jefaturas de área).	Nº acciones llevadas a cabo	2022	Gerencia
4.4.3. Organizar cursos de formación sobre Liderazgo en Igualdad.	Nº cursos realizados	2022	Unidad para la Igualdad Agentes sociales Centro de Formación y Desarrollo Profesional
<b>EJE 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>			
<b>OBJETIVO 1: Facilitar la conciliación corresponsable</b>			
5.1.1. Evaluar necesidades de conciliación	Nº de encuestas, estudios, consultas	2022	Agentes sociales Centros

entre la plantilla del PDI y del PAS	Nº de actividades de evaluación		Departamentos
5.1.2. Proponer la creación una Comisión de Conciliación.	Verificación de la acción	2021	Agentes sociales
5.1.3. Promover sistemas de flexibilización y adaptación de la presencia física y de los horarios de trabajo de PAS y PDI, especialmente en familias monoparentales	Verificación de las negociaciones y su resultado	2022	Gerencia Agentes sociales Centros
5.1.4. Prever la reorganización temporal de horarios y turnos que pueda derivarse de causas de urgencia sobrevenidas	Verificación de la acción	2022	Gerencia Agentes sociales
5.1.5. Fomentar la creación de nuevos centros de apoyo a la comunidad universitaria.	Verificación de la acción	Ejecución continua	Consejo Social Gerencia Agentes sociales
<b>OBJETIVO 2: Fomentar la corresponsabilidad</b>			
5.2.1. Elaborar una Guía de programas y medidas de conciliación en corresponsabilidad.	Verificación de la acción	2022	Área de Recursos Humanos Unidad para la Igualdad Servicios Generales
5.2.2. Realizar campañas destinadas a recordar los programas y las medidas de conciliación existentes y concienciar sobre la corresponsabilidad	Nº campañas realizadas	2022	Unidad para la Igualdad
<b>OBJETIVO 3: Propiciar que los horarios de trabajo favorezcan la conciliación</b>			
5.3.1. Confeccionar una guía para la elaboración de horarios docentes que permita la conciliación corresponsable.	Verificación de la acción	2022	Centros Unidad para la Igualdad
5.3.2. Promover la inclusión de la conciliación con especial atención a las familias monoparentales, entre los criterios de elección de asignaturas de los Departamentos	Verificación de la acción	Curso 2022/2023	Centros Departamentos
5.3.3. Negociar la posibilidad de ampliar el margen de horarios de entrada y salida, y la flexibilización de la presencia obligatoria.	Verificación de la negociación	2022	Gerencia y Agentes sociales
5.3.4. Procurar que las reuniones de trabajo se realicen en horario compatible con la conciliación familiar, y facilitar la asistencia a través de plataformas virtuales.	Verificación de la acción	Curso 2021/2022	Centros Departamentos Áreas Servicios

5.3.5. Proponer la extensión del horario del aula infantil a todas las tardes, de lunes a viernes	Verificación de la propuesta	Curso 2021/2022 Ejecución anual	Vicerrectorado de Estudiantes Servicios a la comunidad
5.3.6. Realizar acciones de divulgación dirigidas a la comunidad universitaria destinadas a recordar el derecho a la desconexión digital.	Verificación de las acciones de divulgación	Curso 2021/2022 Continua	Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital Gerencia
<b>OBJETIVO 4: Evitar posibles perjuicios derivados del ejercicio de los derechos de conciliación</b>			
5.4.1. Revisar la normativa sobre cómputo de tiempos de excedencia, licencias y permisos, a efectos de la valoración de períodos de docencia, de investigación y de gestión administrativa por cuidado de menores o personas dependientes.	Nº de reconocimientos	Curso 2021/2022 Continuo	Vicerrectorado de Profesorado
5.4.2. Garantizar que se exima de todas sus tareas y responsabilidades al PDI en situación de baja por maternidad y paternidad.	Nº personas eximidas	Curso 2021/2022 Continuo	Vicerrectorado de Profesorado
5.4.3. Asegurar que los contratos de personal asociado mantengan su vigencia como mínimo hasta que las tareas asumidas durante el curso académico hayan finalizado (docencia, evaluación, tutorización...).	Nº contratos que han extendido su vigencia	Curso 2021/2022	Vicerrectorado de Profesorado
<b>EJE 6. PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
<b>OBJETIVO 1: Visibilizar los recursos contra el acoso</b>			
6.1.1. Campañas informativas para dar a conocer la existencia del "Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia".	Nº de campañas realizadas	Curso 2021/2022	Vicerrectora de Comunicación Unidad para la Igualdad
6.1.2. Actuar ante las situaciones de acoso externo que pueda sufrir cualquier miembro de la comunidad universitaria.	Nº de actuaciones realizadas Nº de personas atendidas desagregadas por sexo	Curso 2021/2022 Continuo	Comisión de investigación Secretaría General
6.1.3. Propagar la labor psicológica que, en materia	Nº de acciones de propaganda realizadas	Curso 2021/2022	Unidad de Género (SEPA) Vicerrectorado de Estudiantes

de violencia hacia la mujer, presta la Unidad de Género del Servicio de Psicología Aplicada creando un vínculo con toda la comunidad universitaria.		Continuo	
<b>OBJETIVO 2: Prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres</b>			
6.2.1. Mostrar el rechazo institucional a toda forma de violencia de género mediante campañas divulgativas.	Nº campañas realizadas	Curso 2021/2022 Continuo	Vicerrectorado de Comunicación Unidad para la Igualdad
6.2.2. Mejora de las infraestructuras que dificulten las situaciones de acoso.	Nº de mejoras realizadas	Curso 2021/2022 Continuo	Vicerrectorado de Infraestructuras Unidad para la Igualdad
6.2.3. Campañas de sensibilización entre la comunidad universitaria explicando qué acciones o actuaciones son constitutivas de cualquier forma de violencia o discriminación, y las que pueden realizar en el caso de sufrir o presenciar algún episodio de este tipo.	Nº campañas realizadas	Curso 2021/2022 Continuo	Vicerrectorado de Comunicación Unidad para la Igualdad
6.2.4. Incidir en acciones formativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres para fomentar su rechazo absoluto en la Universidad.	Nº acciones formativas realizadas Nº de solicitudes desagregadas por sexo Nº de beneficiarios/as desagregadas por sexo	Curso 2021/2022 Continuo	Centro de Formación y Desarrollo Profesional

## **ANEXO II. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

Con el fin de intentar garantizar el cumplimiento de los objetivos previstos se constituirá una Comisión de interpretación y seguimiento de la ejecución del Plan.

Esta Comisión estará compuesta por un total de 16 miembros: 8 representantes designados por el Equipo de Gobierno de la Universidad de Murcia y otros 8 representantes de los Sindicatos firmantes del II Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia. En la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Tras su constitución oficial, prevista para el mes de octubre de 2021, la Comisión de Interpretación y Seguimiento elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento que, en todo caso, se ajustará a lo previsto en el RD 901/2020.

Entre otras, corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

- Tener conocimiento constante acerca de la aplicación del Plan de Igualdad en la Universidad de Murcia.
- Comprobar si los objetivos planteados son los adecuados y si las acciones previstas son coherentes con los fines marcados.
- Evaluar los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas, el grado de realización, la eficiencia, la eficacia, el impacto y la viabilidad del Plan de Igualdad.
- Hacer un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que debe quedar recogido documentalmente, mediante actas e informes expresos.
- Resolver las controversias que puedan surgir respecto a la interpretación y aplicación del plan vigente.
- Realizar, al menos, una evaluación intermedia y otra final, sin perjuicio de las que se acuerden en el propio plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión de interpretación y seguimiento.

### **Firmantes de la Comisión Negociadora:**

**Dña. María Piedad Fernández Toledo. CCOO**

**Dña. Ana María Gutiérrez Montes. CSIF**

**Dña. Ana Belén Barqueros Jiménez. UGT**

**D. Alfonso Ros Campos. SIME**

**Dña. Carmen Sánchez Trigueros, Directora de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. UNIVERSIDAD DE MURCIA**