



Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.

Autoría:

Encarna Serna Meroño

Pedro Jesús Hernández Martínez

Úrsula Mandesi Jiménez

Colaboradoras:

M^a Ángeles Legaz Domínguez

Concha Pando Navarro

Año publicación: 2012

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
AGRADECIMIENTOS	5
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Contexto institucional y normativo.	8
1.1. A. Marco estratégico europeo.	11
1.1. B. Marco normativo español.	12
1.2. Objetivos del diagnóstico.	17
1.3. Metodología y fuentes	19
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UMU	24
2.1. Órganos generales de Gobierno y Representación.	25
2.1. A. El Consejo de Dirección.	25
2.1. B. Los Órganos colegiados.	28
2.1. B. a. El Consejo de Gobierno.	29
2.1. B. b. El Claustro Universitario.	31
2.1. B. c. El Consejo Social.	33
2.2. Órganos particulares de Gobierno y Representación.	36
2.2. A. Las Juntas de Centro.	37
2.3. Órganos de representación del PDI, PAS y Estudiantes.	38
2.3. A. La Junta del PDI.	38
2.3. B. El Comité de Empresa del PDI Laboral.	39
2.3. C. La Junta del PAS Laboral.	40
2.3. D. El Comité de Empresa del PAS Laboral	42
2.3. E. El Consejo de Estudiantes.	43
3. LA UMU Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
ESTUDIO CUANTITATIVO.	44
3.1. El Personal Docente e Investigador.	44
3.1. A. Evolución del PDI femenino.	45
3.1. B. Régimen jurídico y categorías del PDI.	54
3.1. C. Edad y titulación del PDI.	59
3.1. D. Indicadores de investigación.	68

3.1. E. Experiencia laboral y promoción del PDI funcionario y cargos académicos.	79
3.1. F. Permisos, excedencias y bajas.	84
3.2. El Personal de Administración y Servicios (PAS).	89
3.2. A. Distribución del PAS por sexo. Evolución.	90
3.2. B. Edad y distribución por Campus.	92
3.2. C. Características sociolaborales.	94
3.2. C. a. Régimen jurídico del PAS.	94
3.2. C. b. Distribución del PAS por grupo de clasificación.	96
3.2 .C. c. Nivel educativo y grupo de clasificación.	99
3.2. D. Experiencia laboral y promoción.	
Puestos de responsabilidad.	106
3.2. E. Permiso, excedencias y bajas.	114
3.3. El Alumnado.	120
3.3. A. Matriculación en Titulaciones oficiales.	121
3.3. B. Matriculación en Ramas del Conocimiento.	123
3.3. C. Matriculación por Títulos y Centros.	124
3.3. D. Indicadores académicos.	127
3.3. D. a. Nota media de acceso a la UMU.	127
3.3. D. b. Nota media por Titulación y Rama de Conocimiento.	128
3.3. D. c. Tasa de rendimiento académico.	131
3.3. D. d. Premios extraordinarios en las Titulaciones.	144
3.3. E. Doctorado.	145
4. Manifestaciones de ayudas a la conciliación de la vida laboral.	147
4.1. Centro de Atención a la Infancia.	147
4.2. Escuelas de verano.	149
4.3. Sala de lactancia y guarderías.	149
5. Conclusiones.	149
ANEXO I	159

PRESENTACIÓN

La conquista de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es considerada por la Universidad de Murcia como un elemento fundamental para alcanzar una sociedad, y por tanto una Universidad, más moderna y desarrollada. Con este motivo se creó la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, más allá de la obligación legal, nació con la clara vocación de llevar a cabo acciones encaminadas a procurar que la comunidad universitaria sea consciente de las situaciones, también en nuestro entorno más próximo, provocadas por la desigualdad de género.

Es por ello que presentamos este Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia, que nos ofrece un retrato de la presencia y participación de mujeres y hombres en las instancias de gobierno y los órganos de representación, así como en los diferentes ámbitos de los estamentos universitarios.

Esperamos que este trabajo sea útil para que nuestra Universidad avance en la cultura de la igualdad y contribuya a la consecución de la siguiente parada de esta empresa: el Plan de Igualdad.

José Antonio Cobacho Gómez
Rector de la Universidad de Murcia

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer la colaboración de todos los miembros de la comunidad universitaria a quienes en algún momento nos hemos dirigido para recabar información, asesoramiento o ayuda de carácter técnico. Por ello expresamos nuestro reconocimiento a los equipos decanales, órganos de representación del PAS, PDI y Estudiantes, Servicios, Unidades Administrativas y, en general, a todas y todos los que han contribuido a facilitar nuestro trabajo.

Al Servicio de apoyo estadístico, que ha realizado parte de las representaciones gráficas de este Informe; a las compañeras y compañeros de las Áreas de Recursos Humanos y Gestión Académica, por su disposición para realizar todas las gestiones necesarias para atender a nuestros requerimientos y por sus orientaciones, cuando ha sido necesario; al Área de Tecnología de la Información y las Comunicaciones Aplicadas (ATICA), por el desarrollo y mantenimiento de la aplicación IGUALDAD y por el soporte incondicional que nos han dado en nuestro trabajo diario.

Finalmente, debemos destacar la contribución de las personas que integran la Comisión de Igualdad de nuestra Universidad por su compromiso con esta labor.

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Murcia establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política universitaria, fundamental para el buen gobierno y progreso de la institución y para su contribución a la sociedad a la que sirve mediante la difusión de la cultura y la educación en valores.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 abril por la que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su disposición adicional duodécima establece que *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones realizadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*

Con esta vocación el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia acordó, en su sesión de 29 de abril de 2010, la creación de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, estructura administrativa dependiente directamente del Rector y destinada a desarrollar las políticas de igualdad en materia de género de esta institución.

La Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres supone la creación de un nuevo espacio institucional desde el que coordinar los trabajos necesarios para el desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, dando así cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente¹. Una de las funciones prioritarias de la Unidad para la Igualdad es la elaboración del presente informe diagnóstico en el que se analiza la situación actual de mujeres y hombres en la UMU, como paso previo a la elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Como consecuencia del desarrollo legislativo de la Constitución Española de 1978, es difícil que nos encontremos con una discriminación directa por razón de sexo, esto es, un tratamiento menos favorable en situaciones

¹ Cfr. Disposición Adicional Duodécima de la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

comparables entre hombres y mujeres. Pero la discriminación actual se esconde bajo formas más sutiles, en lo que se ha venido a llamar discriminación indirecta, es decir, aquella que se produce en procesos o prácticas, aparentemente neutros, pero que sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicho criterio o prácticas puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima o salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Hoy todavía subsisten importantes diferencias entre mujeres y hombres, pues es una realidad que en la sociedad en general y en la española en particular, las mujeres no ejercitan sus derechos en las mismas condiciones que los hombres; es una evidencia que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo decisivo, ha resultado insuficiente. En el actual contexto social nos encontramos con una arraigada violencia de género, una discriminación salarial, un mayor desempleo femenino, y todavía una escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica².

Pero como se ha señalado³, se puede afirmar que incluso en aquellos casos en los que no existiera ningún tipo de discriminación, esta circunstancia no sería condición suficiente ni garantía de que haya igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que las dificultades históricas que las mujeres han padecido para incorporarse a espacios públicos fuera del ámbito privado del hogar les ha impedido disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres. La diferencia de roles que los usos sociales

² Esta realidad se puede contrastar en los datos recogidos en la publicación del INE "Mujeres y hombres en España 2011" donde se ofrece, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, etc. Disponible en <http://www.ine.es/igualdad/igualdad.htm>

³ Sobre las ventajas de la equidad en las universidades ver el interesante trabajo realizado por MARTINEZ COSTA, C, LUSA, A, CALVET, D, GALLEGU, I, PONS, O; TURA, M. "Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades", Col·lecció Eines, número 5, Institut Català de les Dones, Barcelona, 2006, pág. 13 y ss.

han atribuido a mujeres y hombres ha propiciado que las mujeres asuman un peso más elevado en la responsabilidad sobre las cargas familiares y, junto a la interrupción de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, ha contribuido a constituir un importante obstáculo a la igualdad de oportunidades en el mundo académico y laboral.

La Universidad debe reflexionar sobre todos estos aspectos y, dada la exigencia legal de tener que elaborar un plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres⁴, valorar también las ventajas que le comportará la equidad y los beneficios que obtendrá no sólo para las mujeres sino también para toda la comunidad universitaria. Además, y si tenemos en cuenta que la Universidad es una institución educativa con vocación de dar una educación integral a todas las personas que forman la comunidad universitaria, puede servir también de modelo al resto de la sociedad.

La Universidad que sepa garantizar la situación de igualdad de oportunidades para todas las personas que la integran, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros es, sin duda alguna, más capaz de lograr la excelencia académica, tanto en la investigación como en la docencia.

1.1. Contexto institucional y normativo.

El principio de igualdad y no discriminación, desde hace bastante tiempo, ha sido recogido en múltiples convenciones y tratados con el fin de lograr el respeto de los derechos humanos. La década de los años 40 supuso el inicio de una gran variedad de instrumentos, constitutivos o declarativos, que han ido marcando medidas y compromisos encaminados a su consolidación.

En este orden de ideas, cabe citar en primer lugar la *Carta de las Naciones Unidas*, que fue el primer instrumento que refleja diversas medidas dirigidas a procurar la igualdad, así como la no discriminación por razón de

⁴ Vid. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

sexo, y que se puede considerar como el inicio de la internacionalización de los Derechos Humanos⁵. La promulgación de dicho documento es fundamental para reconocer que la igualdad y los derechos inherentes al ser humano, sin distinción de sexo, es la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tal como se contempla en su Preámbulo, al reafirmar la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.

Con posterioridad, la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* ha sido un referente en relación al reconocimiento y aplicación del principio de igualdad; ya en su Preámbulo⁶ se considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

La Organización de las Naciones Unidas ha impulsado el debate mundial sobre la necesidad de erradicar la discriminación hacia las mujeres. En este sentido, las Conferencias Mundiales han supuesto un verdadero avance en el intento de consolidar la plena igualdad entre mujeres y hombres:

- La primera Conferencia Internacional se celebró en México en 1975 dentro del Plan Mundial de Acción para la implementación de los Objetivos del Año Internacional de las mujeres.

- La segunda Conferencia Mundial se celebró en Copenhague en 1980, sobre el Decenio de Naciones Unidas para las mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz.

⁵ La Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945, fue ratificada por 51 estados y a raíz de la misma se crearon instituciones y organismos especializados y, al mismo tiempo, se adoptaron diferentes declaraciones y tratados internacionales que consagraron los derechos y libertades fundamentales de los seres humanos, todo ello unido al establecimiento de los mecanismos necesarios para su protección y defensa.

⁶ Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A, de 10 de diciembre de 1948, cuya estructura se compone de 30 artículos, aprobada por 48 votos a favor y 8 abstenciones que correspondieron a los siguientes países: África del Sur, Arabia Saudita, Polonia, Rumania, Ucrania y las extintas Unión Soviética, Yugoslavia y Checoslovaquia.

- La tercera Conferencia Mundial se celebró en Nairobi en 1985 para la Revisión y Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz.

- Sin duda, la que más trascendencia ha tenido ha sido la Cuarta Conferencia Mundial para las Mujeres celebrada en Beijing en 1995, pues todavía hoy se siguen desarrollando las propuestas recogidas en la misma.⁷

En este contexto, es necesario recordar la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* aprobada en la Asamblea General el 18 de diciembre de 1979, que ha sido considerada la Carta Magna en cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres⁸.

Por otra parte, en el año 2010 se ha dado un importante avance en el reconocimiento de la necesidad de actualizar los instrumentos encaminados a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Asamblea General ha creado ONU Mujeres (*UNWomen*), la Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Esta nueva agencia integra en una única entidad a organismos especializados ya existentes como el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el avance de las Mujeres (DAW), la Oficina del Asesor Especial sobre asuntos de Género y el Instituto Internacional de Naciones Unidas para la Investigación y la Capacitación para el avance de la mujer (UN-INSTRAW)⁹.

⁷ Vid. 23ª sesión especial AGNU (Beijing+5), Nueva York, 2000 y la Revisión y Evaluación al Decenio de Beijing, Nueva York, 2005.

⁸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas, de fecha 18 de diciembre de 1979, ratificada por España el 18 de diciembre de 1983, si bien la ratificación se realizó con la reserva de *no afectar a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona*. Su publicación se realizó en el Boletín Oficial del Estado el 21 de marzo de 1984.

⁹ Este organismo está dirigido por Michelle Bachelet nombrada el 14/09/2010 con rango de Vicesecretaria General.

1.1. A. Marco estratégico europeo.

En Europa, el Tratado de Roma de 1957 establecía con carácter general la igualdad de todas las personas sin distinción alguna y en particular entre hombres y mujeres. En este Tratado, como es sabido, se creó la Comunidad Económica Europea, en la que los Estados que la formaban delegaron una serie de competencias, fundamentalmente materias socio-económicas. Es por ello que el principio de igualdad entre hombre y mujer se proyecta en sus inicios sólo en el ámbito de las competencias que asume la nueva organización, esto es, esencialmente en las relaciones laborales y en especial en las retribuciones de los salarios¹⁰.

Esta regulación solo contemplaba una igualdad formal entre mujeres y hombres y con los años se evidenció que ese tratamiento no era suficiente para lograr una igualdad real por lo que, en una evolución legislativa y de consolidación de los textos, en 1997 se aprobó el Tratado de Amsterdam que reforzó el principio de igualdad entre hombres y mujeres configurándolo como un principio fundamental de la Unión Europea¹¹.

En esta misma línea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada en Niza en el 2000 y ajustada el 12 de diciembre de 2007 dispone en su Preámbulo que “la Unión está fundada sobre valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad” y por ello en su artículo 21 “prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo...”. Asimismo, el artículo 23 consagra el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos y señala

¹⁰ Art. 119: igualdad de salario entre hombres y mujeres por igual trabajo.

¹¹ El Tratado de Ámsterdam que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, en su art.141 se prevén las acciones positivas, así en el apartado cuarto se dispone lo siguiente:

Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

que el principio de igualdad no impide medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

Por su parte el Tratado de Lisboa, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado el 13 de diciembre de 2007, le da una especial relevancia a los derechos y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales puesto que establece que la Carta tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados¹².

Al amparo de los Tratados se han desarrollado importantes normas de Derecho derivado con diversas Directivas que han sido implementadas por los Estados miembros de la Unión Europea y han servido para dar un importante impulso en el avance hacia una igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres¹³.

En el año 2006 se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género con el cometido de ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a integrar el principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de sexo¹⁴.

1.1. B. Marco normativo español.

En España, la Constitución de 1978 establece, por una parte, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, como principio de igualdad jurídico-formal en su art. 14; por otra, el artículo 9.2 consagra la

¹² Cfr. Art. 6.

¹³ Entre las Directivas más importantes de los últimos tiempos podemos citar, entre otras, las siguientes: Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 sobre la igualdad de trato independiente de su origen étnico o racial. Directiva marco 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación. Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, sobre el principio de igualdad de trato en el acceso y suministro de bienes y servicios. Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades y el trato igualitario en cuestiones de empleo y ocupación.

¹⁴ Vid. el Reglamento (CE) nº [1922/2006](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Ahora bien, la igualdad jurídica-formal, pese a la sencillez en su redacción, contrasta con la dificultad de su aplicación posterior, pues como se ha señalado¹⁵, la igualdad no puede ser interpretada como la exigencia de que la ley tiene que ser siempre y necesariamente igual para toda la ciudadanía porque eso no sería igualdad, sino «identidad», que en cierta manera sería inviable, salvo circunstancias muy particulares. Sobre este presupuesto, hay que saber que el principio de igualdad formal hace referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe que el legislador contemple la necesidad o la conveniencia de diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, que puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de Derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra. El contenido esencial de la igualdad no se encuentra en la prohibición de establecer tratamientos normativos diferenciados, sino en la exclusión de normas diferenciadas no justificadas.

La coordinación de los artículos constitucionales anteriormente citados junto a la implementación de Directivas de la Unión Europea ha propiciado una importante legislación donde se establecen medidas encaminadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. En este sentido, la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*¹⁶.

¹⁵ En este sentido ver en GARRORENA MORALES, A. "Igualdad jurídica e igualdad real y efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en *Anales de Derecho*, nº 6 (1984), Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Murcia, 1984, pág. 38 y ss.

¹⁶ La Exposición de motivos de la Ley señala como justificación de la misma la exigencia establecida en el seno de la Unión Europea y como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se aprobó la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), destacando que en la misma se articula la evaluación del impacto en función del sexo en distintos ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria (vida económica, social, vida civil, roles, etc.), como una de las acciones a emprender para el logro de los objetivos mencionados en el referido programa.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, por la que se disponen una serie de normas encaminadas a la protección de la víctima, pero también se recogen disposiciones donde se establece la exigencia de educación en igualdad, puesto que solo se podrá erradicar la violencia de género, máximo exponente de la discriminación de la mujer, cuando se haya logrado una verdadera educación en igualdad¹⁷.

Sin duda, la norma más relevante en este ámbito es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que se configura como una Ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres donde se establecen una serie de disposiciones muy relevantes para procurar hacer posible que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.

Algunas de las pautas que dicta están referidas a las políticas públicas de igualdad en el ámbito educativo¹⁸. Y otras medidas se concretan en criterios de

Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea aprobó una comunicación sobre la transversalidad *mainstreaming* como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

¹⁷ En el Artículo 4 de la Ley titulado *Principios y Valores del Sistema Educativo* se alude a la necesidad de lograr una educación en igualdad entre mujeres y hombres en los distintos niveles, se señala que:

1. *El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.*

6. *La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.*

7. *Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.*

¹⁸ Cfr. Artículo 23, Artículo 24 y Artículo 25 referido a *La igualdad en el ámbito de la educación superior*.

1.- *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*

actuación que deben seguir todas las Administraciones Públicas y que las Universidades, en cuanto tales, deben también adoptar. Entre otras, podemos citar, la eliminación de obstáculos que impliquen desigualdad de trato y que supongan cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres¹⁹; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional²⁰; el fomento de la igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional²¹, en concreto la promoción de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración²²; y el establecimiento de medidas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo²³.

Por otra parte, especialmente significativa para el ámbito universitario es *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril* por la que se modifica la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, que recoge en su Preámbulo una inequívoca declaración a favor de impulsar la equidad de género en la Universidad:

“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 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. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor

2.- En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de posgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

¹⁹ Cfr. Título I *El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación* (Arts. 3 - 13)

²⁰ Cfr. Art. 24, 56, 57 y 58.

²¹ Cfr. Título V *El principio de igualdad en el empleo público*. (Arts. 51 - 68)

²² Cfr. Art. 53

²³ Cfr. Art. 7, 48 y 62.

participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”.

También establece un precepto encaminado a lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de las universidades²⁴, y una disposición adicional que establece medidas concretas que las universidades deben adoptar²⁵.

Por otra parte, y desde otro ámbito que también nos afecta como institución superior de enseñanza e investigación, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación recoge en su Disposición Adicional décimo tercera una serie de medidas encaminadas a evitar la discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, así como la implantación de la perspectiva de género en la investigación que exige su aplicación también en las Universidades por ser centros de investigación²⁶.

²⁴ Artículo 13. “Órganos de gobierno y representación de las Universidades Públicas. Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

²⁵ Disposición Adicional Duodécima 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.

²⁶ Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Por lo que respecta a nuestro ámbito regional, la *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia*, supone un impulso a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad Autónoma. En su Preámbulo se señala que si bien la igualdad de hombres y mujeres parece estar cada vez más cerca, sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer. La violencia hacia la mujer, la escasa participación femenina en la toma de decisiones en el ámbito público y privado, la deficiente corresponsabilidad del hombre en el ámbito doméstico y la diferencia salarial, entre otros, son algunos de los factores que impiden alcanzar la plena igualdad de oportunidades. Por ello se justifica la existencia de esta ley a fin de crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres en nuestra región. La consecución de dicha igualdad supone una necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestra Región.

1.2. Objetivos del diagnóstico.

La elaboración de este Estudio Diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad en la UMU ha sido el principal objetivo de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres desde su creación, así como de la Comisión de Igualdad que, en su sesión constitutiva, contó con la presencia del Sr.

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

Rector que, en nombre de todo el Consejo de Dirección, reiteró el compromiso de la institución en trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, en beneficio de la comunidad universitaria y la sociedad en general. Ya en esta primera sesión de la Comisión se comprendió la necesidad de obtener una visión de conjunto de cuál era la situación de la institución y se acordó elaborar un informe sencillo, que permitiera dar una primera aproximación a la realidad de nuestra universidad.

El presente informe proporciona una serie de datos y resultados que deben ser entendidos como un punto de partida para profundizar en la igualdad de oportunidades en nuestra comunidad universitaria. Se pretende hacer una revisión periódica de este informe añadiendo nuevos indicadores que se crean necesarios para la mejora de la convivencia y conseguir la plena igualdad de oportunidades. Desde la Unidad y la Comisión de Igualdad se mantendrán abiertos todos los cauces adecuados para recibir opiniones, ideas y sugerencias de toda la comunidad universitaria.

La realización del estudio diagnóstico de la UMU no ha resultado una tarea fácil por los problemas que plantea una institución tan plural y desarrollada. Además, nuestra universidad no estaba dotada de una base de datos donde éstos estuvieran desagregados por sexos, lo que no ha facilitado el proceso de obtención de los datos requeridos y ha determinado las posibilidades cronológicas y temáticas de los planteamientos del estudio.

En esta fase inicial hemos planteado la elaboración de un mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres en los diferentes estamentos que componen la comunidad universitaria (PDI, PAS y Alumnado) con la finalidad de visualizar la situación global de la UMU.

También, y en la medida que los datos actuales lo han permitido, se da a conocer, en ámbitos limitados, la distribución de determinados recursos económicos entre mujeres y hombres.

El conocimiento de todos estos datos nos aportan la información necesaria para detectar cuáles son los problemas que se presentan en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, lo que nos va a servir para poder definir las prioridades de actuación en el futuro plan de igualdad de oportunidades de la UMU donde se plasmen las líneas estratégicas y los ejes principales hacia donde deba orientarse la política de igualdad de oportunidades en nuestra universidad.

1.3. Metodología y Fuentes.

Como se comentaba anteriormente, la Universidad es una institución muy compleja donde se integra una pluralidad de personas (alumnado, PDI y PAS), en la que se desarrollan actividades de distinta naturaleza (docencia, investigación, etc.) y se estructura a través de formas diversas (centros, departamentos, institutos, servicios, etc.). En el estudio se realiza un repaso cuantitativo de los distintos colectivos, titulaciones, órganos de gobierno unipersonales y colegiados y órganos de representación, con la finalidad de alcanzar algunas conclusiones sobre la situación actual, evolución y sus posibles explicaciones que nos permitan, a su vez, afrontar el posterior planteamiento y desarrollo del plan de igualdad de la institución y sus acciones preventivas y correctoras, en su caso.

Para ello se ha procedido a extraer datos internos de la propia UMU, cuyo proceso de obtención explicaremos a continuación, relacionarlos entre si y con informaciones de otras instituciones, y se han tratado con una metodología específica: la perspectiva de género.

En la actualidad, el análisis de la realidad social exige la incorporación de la perspectiva de género, esto es, el compromiso colectivo para modificar la condición y posición de las mujeres con la finalidad de lograr así un sistema más equitativo, justo y solidario²⁷.

²⁷ Históricamente se ha dado una posición social diferenciada para mujeres y hombres, lo que ha determinado una situación de discriminación y un alejamiento de las mujeres en los aspectos económicos, políticos y sociales, así como en los ámbitos público y privado, se ha

Esta opción metodológica viene reforzada por la exigencia de la utilización del llamado *mainstreaming* o transversalización de género²⁸, que ha sido asumido explícitamente como disposición legislativa en distintos ámbitos.

En efecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones

establecido de forma muy clara y diferenciada la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva. En los últimos tiempos se distingue entre SEXO, para referirse a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres que no determina necesariamente los comportamientos, y el concepto GÉNERO que designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio. Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos. El análisis de género es usado para diferenciar:

SEXO	GÉNERO
Características biológicas dado por los genes no puede cambiarse Ejemplo: Sólo las mujeres pueden dar a luz	Características sociales aprendido puede cambiarse Ejemplo: mujeres y hombres pueden cuidar de las niñas y niños y de las personas mayores

Vid. por todos en Lagarde y de los Ríos, M. "Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Cuadernos Inacabados No. 25. Horas y HORA, 2ª Edición, Madrid, 1997.

²⁸ El *mainstreaming* o transversalización fue asumido por la Plataforma de Acción Mundial en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995, y el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en 1997 definió la transversalización en los siguientes términos: *Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.*

También en el espacio europeo, el *mainstreaming* de género llegó a ser un tema central en el Cuarto Programa de Acción. En 1996, la Comisión adoptó una comunicación sobre la transversalización de género en la que establecía: *la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.*

normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades²⁹.

Por su parte, la Región de Murcia, en la Ley 7/ 2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, también se señala que la transversalidad, se configura como un principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las diferentes administraciones públicas³⁰.

La Comisión redactora del presente informe diagnóstico ha seguido el modelo de indicadores ya utilizado por otras universidades³¹, adaptándolo a la situación y peculiaridad de nuestra universidad y, sobre todo, a la disponibilidad de datos a fin de no demorar la terminación del estudio en esta primera fase.

Con el fin de contar con la información necesaria se ha diseñado la aplicación informática IGUALDAD que el Área de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Aplicadas (ATICA) ha desarrollado para la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia. Además, de este modo la Unidad, como estructura administrativa destinada a desarrollar las políticas de igualdad en materia de género de esta institución, cumple con la prescripción legislativa de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*³².

²⁹ Cfr. el Título II, capítulo I, Art. 15, titulado: *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*.

³⁰ Cfr. el Título preliminar, Disposiciones generales, Art. 3.- Principios generales, nº 3.

³¹ Este modelo ha sido utilizado, entre otras, por la Universidad Politécnica de Cataluña y viene recogido en "Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades", Col·lecció Eines, número 5, Institut Català de les Dones, Barcelona, 2006.

³² *Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

El proceso hasta llegar al desarrollo de esta aplicación supuso la participación y colaboración de diferentes Áreas y Servicios, puesto que la información se introduce en la nueva herramienta enlazando directamente con las bases de datos de esas otras instancias universitarias para, así, poder elaborarla y confeccionar estadísticas. Lógicamente, su disponibilidad y estructura determina el tipo de análisis realizado y la coherencia de su interpretación, así como su secuencia cronológica, por curso académico y año natural, que se irá especificando por sectores y temas.

Nos hemos centrado en trabajar con datos que nos permitan obtener una primera imagen sobre la situación y posición que ocupan hombres y mujeres en la UMU: sobre la posible existencia de segregación horizontal (que mide el índice de concentración en los sectores o disciplinas) y vertical (que afecta a la posición de los hombres y las mujeres en las jerarquías) por géneros en el seno de la UMU. Se ha optado por presentar una foto fija de los tres estamentos universitarios y su composición por sexos en relación con diferentes aspectos, así como de la composición de los diferentes órganos de gobierno unipersonales y colegiados y de los órganos de representación de los citados estamentos; también reseñamos las actuaciones en materia de conciliación de la vida laboral que, además de los aspectos legales de obligado cumplimiento, ha puesto en marcha la UMU.

Para ello se han tomado en consideración diferentes ámbitos con diversos indicadores que han sido desarrollados con las peculiaridades y extensión exigidas para el análisis de la situación de cada uno de los estamentos que componen la comunidad universitaria. Algunos indicadores solo son aplicables al PDI y PAS, como personal laboral estable de la UMU.

Con carácter general podemos señalar los siguientes:

<u>Ámbito</u>	<u>Indicadores</u>
Representatividad de las mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres en la plantilla. 2. Mujeres y hombres en el alumnado desglosado por centros, titulaciones y ciclos. 3. Mujeres y hombres por nivel educativo. 4. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno. 5. Distribución de mujeres y hombres según antigüedad y edad media.
Condiciones laborales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales. 2. Porcentaje de mujeres y hombres por tipo de contrato a tiempo parcial, a tiempo completo, laboral, funcionario, etc. 3. Complementos por cargos.
Conciliación de la vida laboral y familiar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después del nacimiento. 2. Porcentaje de bajas por enfermedad.

Como es sabido, una correcta aplicación del mainstreaming de género exigiría contar con unos indicadores presupuestarios en clave de género, puesto que es evidente que es a partir del presupuesto donde se puede introducir la dimensión de género y constatar con datos y cifras en qué y de qué manera se está favoreciendo, ignorando o perjudicando la igualdad entre mujeres y hombres.

La información presupuestaria desagregada por sexos nos permitiría obtener un diagnóstico más completo de la distribución de recursos que realiza la Universidad y nos posibilitaría apreciar el impacto que para mujeres y hombres tiene las asignaciones previstas.

Sin embargo, somos conscientes de la dificultad actual de obtener esta información y del complicado trabajo que supondría para la Comisión encargada de la elaboración del presente estudio, por ello se ha considerado conveniente limitar el análisis a los datos más sencillos de obtener en esta primera aproximación. No obstante, se considera necesario avanzar hacía la utilización de unos indicadores presupuestarios en clave de género que hagan posible que, antes de tomar decisiones de promoción de determinadas políticas universitarias, sepamos los efectos a producir en mujeres y hombres, a fin de realizar un reparto más equitativo de los recursos económicos.

2. INFORMACION BÁSICA DE LA UMU

Docencia e investigación constituyen las actividades principales a través de las que la Universidad realiza el servicio público de la educación superior. Desde esta premisa se realiza un acercamiento a los datos elementales de la Universidad como organización. Sobre la docencia, el número de titulaciones (Diplomaturas, Licenciaturas, Grados, Másteres y Doctorados) impartidas durante el curso 2010-11 en la UMU alcanzó las 350³³.

Para llevar a cabo la actividades de organización, gestión y apoyo de la docencia e investigación, la UMU está integrada por 24 Centros (20 Facultades y 4 Escuelas Adscritas), 76 Departamentos agrupados por las grandes áreas de conocimiento, 2 Institutos Universitarios, 1 Interuniversitario, 7 Centros de Estudios, 7 Escuelas de Práctica Profesional y los Servicios Universitarios

³³ Ver Anexo I. Los datos de la estructura, titulaciones y organigrama de la Universidad de Murcia corresponden al curso académico 2010/11; los datos se han extraído de la aplicación IGUALDAD al igual que el resto de cuadros y gráficos del texto cuya fuente no se reseña de ahora en adelante.

Los Servicios Universitarios son las estructuras que prestan un apoyo específico a la docencia, la investigación o la gestión, así como al desarrollo social y cultural de la comunidad universitaria. Dependen de cada uno de los Vicerrectorados, por delegación del Rector, de acuerdo con sus funciones. Éstos se agrupan en:

Servicios de la Comunidad Universitaria.

Servicios de Gestión y Administración General.

Servicios de Investigación.

Servicios Clínicos.

Finalmente, para llevar a buen puerto la actividad de nuestra Universidad, el capital más importante, como en toda organización, son los recursos humanos: 2.443 miembros del PDI y 1.408 miembros del PAS, que con su labor diaria contribuyen a que la Universidad de Murcia preste el servicio público de educación superior, en beneficio de la sociedad y de nuestros destinatarios más directos, los más de 29.000 estudiantes.

2.1. Órganos Generales de Gobierno y Representación.

Los Órganos de Gobierno y Representación de la Universidad pueden ser Generales o Particulares, Colegiados o Unipersonales.

2.1. A. El Consejo de Dirección (Equipo Rectoral)

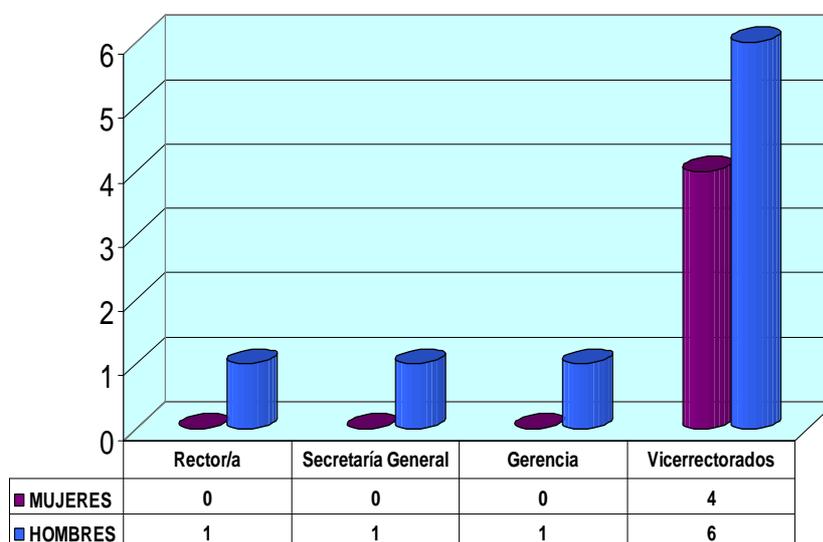
El Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad y ostenta la representación de ésta. Ejerce la dirección, gobierno y gestión de la Universidad, desarrolla las líneas de actuación aprobadas por los órganos colegiados correspondientes y ejecuta sus acuerdos. En su labor cuenta con el auxilio de su equipo de gobierno que se organiza en Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia, conformando así el Consejo de Dirección, todos ellos órganos unipersonales de carácter general.

El actual Equipo de Gobierno, resultante del proceso electoral de veinte de abril de 2010, está formado por el Rector, Secretario General, Gerente, 4 Vicerrectoras y 6 Vicerrectores. (Cuadro 1, Gráfico 1).

Cuadro 1. Composición del Consejo de Dirección (2010), según sexo. Absolutos y porcentajes.

CONSEJO DIRECCION 2010	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Rector	0	0	1	100
Secretaría General	0	0	1	100
Gerencia	0	0	1	100
Vicerrectorados	4	40	6	60
TOTAL	4	31	9	69

Gráfico 1. Consejo de Dirección 2010



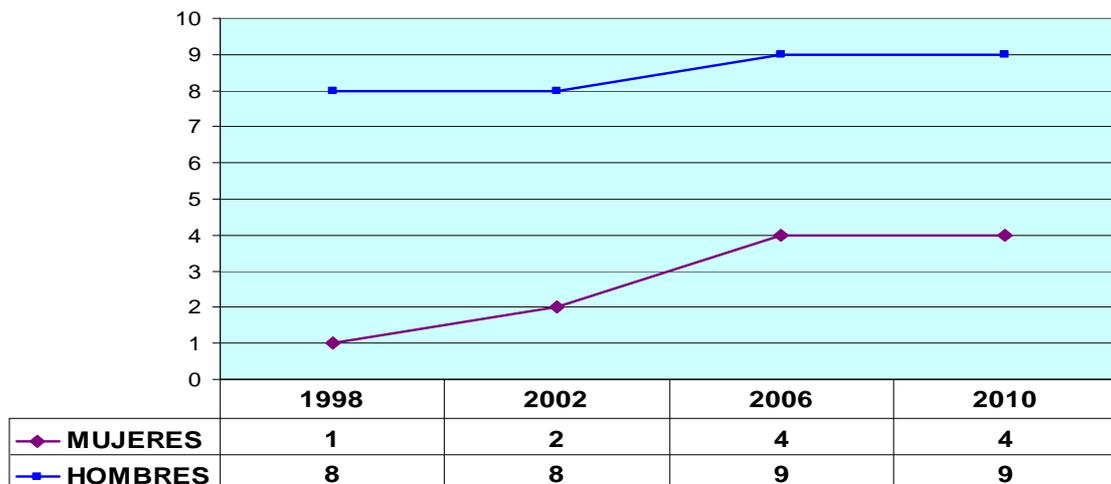
En la composición del Consejo de Dirección del año 2010, la presencia de hombres es del 69%, superando la cuota máxima de sesenta por ciento establecida por ley, la de mujeres es del 31%, no alcanzando el cuarenta por

ciento, por tanto la composición del Consejo de Dirección no es equilibrada³⁴. También cabría señalar que el cargo de más autoridad, el de Rector, está ocupado por un hombre. En el caso de los Vicerrectorados, si se cumple el principio de composición equilibrada ya que las Vicerrectoras representan el 40% y los Vicerrectores el 60%.

Si analizamos la composición de los cuatro últimos Equipos Rectorales, durante los mandatos 1998, 2002, 2006 y 2010, veremos que se ha ido incrementando de forma sensible la presencia de mujeres en los sucesivos equipos de gobierno. Pero, aunque se ha pasado de una composición profundamente masculinizada a una composición con más presencia femenina, ésta dista todavía de alcanzar el equilibrio paritario. (Gráficos 2 y 3).

Gráfico 2. Evolución en la composición de los Equipos Rectorales.

Absolutos.

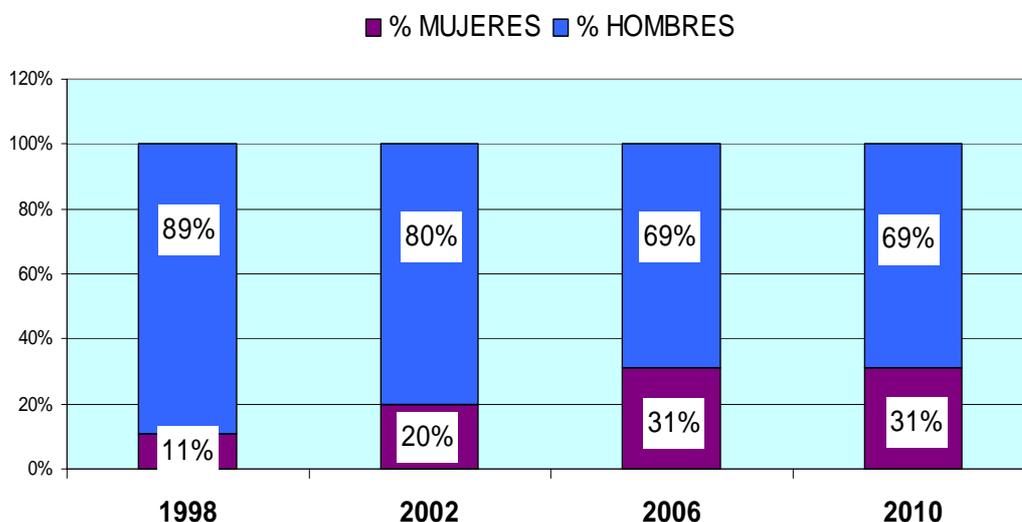


³⁴ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.
Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las *personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

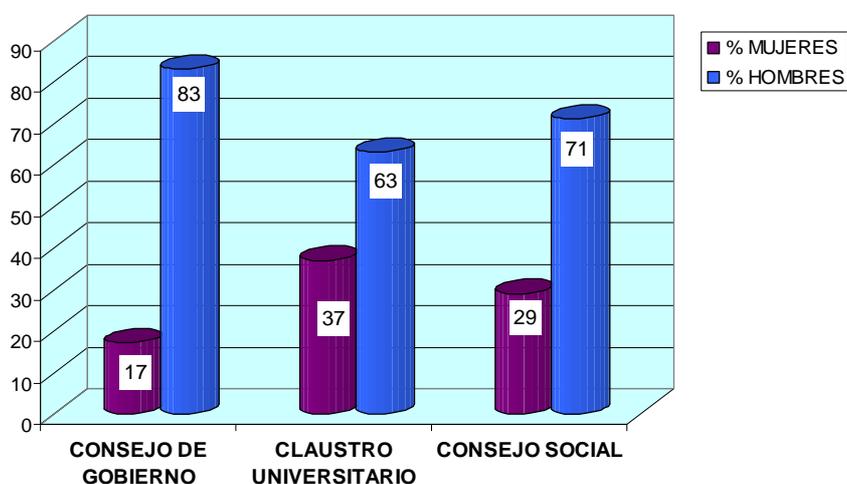
Gráfico 3. Evolución en la composición de los Equipos Rectorales (1998-2010). Porcentajes.



2.1. B. Órganos colegiados.

Los órganos colegiados de carácter general son: Consejo de Gobierno, Claustro Universitario y Consejo Social.

Gráfico 4. Distribución miembros en los Órganos de Gobierno y Representación Colegiados en función del sexo. Porcentajes



Cuadro 2. Porcentaje mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno y Representación Colegiados.

	% Mujeres	% Hombres
Consejo de Gobierno	17	83
Claustro Universitario	37	63
Consejo Social	29	71

El Gráfico 4 nos muestra que no existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de carácter general (Consejo de Gobierno, Claustro Universitario y Consejo Social). La presencia de las mujeres en todos ellos es inferior a la que se corresponde con su presencia en el conjunto de la universidad, y no alcanza el 40% mínimo. La participación masculina supera la que tiene en el conjunto de la universidad y sobrepasa el 60%. Podemos afirmar, entonces, que no se cumple el principio de paridad (60/40) en ninguno de los órganos de gobierno colegiados.

El 21 de marzo de 2011 se constituyó la Comisión Jurídica del Claustro Universitario encargada de abordar la reforma parcial de los actuales Estatutos de la Universidad de Murcia, cuyos miembros se encuentran trabajando en un nuevo texto con la finalidad de adaptar nuestros Estatutos a las prescripciones legales de diversas disposiciones normativas, entre ellas, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

2.1. B. a. El Consejo de Gobierno.

El Consejo de Gobierno presenta en su composición un fuerte desequilibrio a favor de la representación masculina, que es del 73%, frente al 27% de mujeres.

La presencia de hombres es mayoritaria en todos los sectores que conforman este órgano de gobierno, excepto en el caso del grupo de

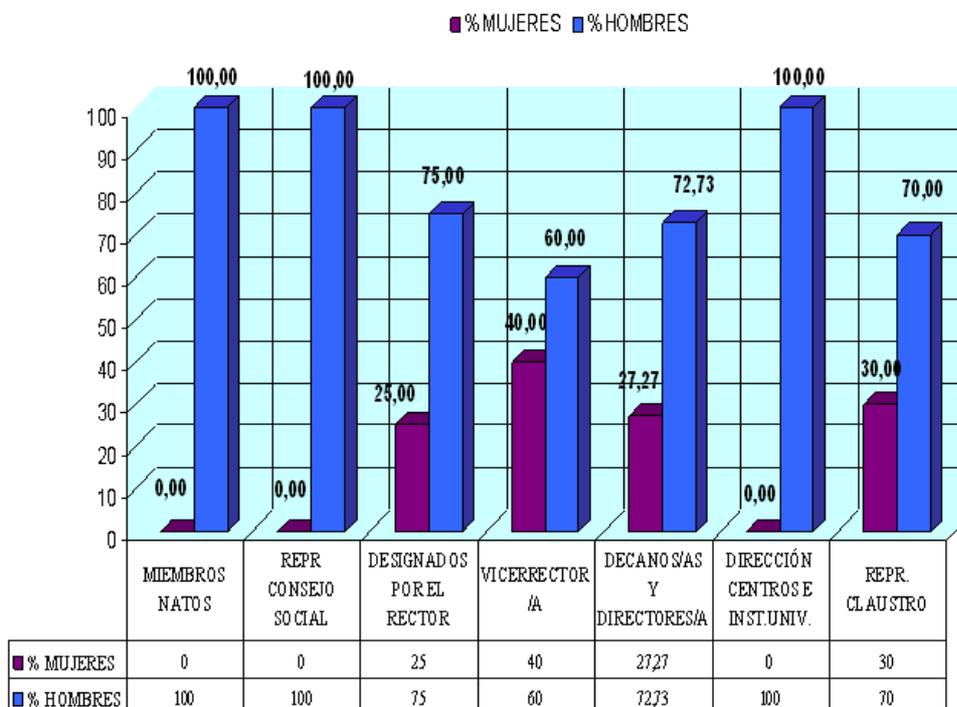
Vicerrectores y Vicerrectoras que se ajusta al 60/40 exigido por ley. En el resto de estamentos o sectores, la proporción de hombres es superior al 70%. (Cuadro 3, Gráfico 5).

Cuadro 3. Distribución miembros del Consejo de Gobierno en función del sexo. Absolutos y Porcentajes

GRUPO DE REPRESENTACIÓN	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Miembros natos	0	0	3	100
Consejo Social	0	0	2	100
Miembros designados por el Rector	1	25	3	75
Vicerrectorados	4	40	6	60
Decanatos y Direcciones de Centro	6	27,27	16	72,73
Direcciones de Departamento e Instituto Universitario	0	0	3	100
Claustro Universitario	6	30	14	70
TOTAL	17	27	47	73
TOTAL MIEMBROS	64			

La composición de este órgano y los distintos procedimientos para la elección de sus miembros (natos, designados y representantes de otros órganos colegiados y unipersonales) tienen mucho que ver con el desequilibrio que presenta en su conjunto, como se comprenderá mejor en el apartado de correspondiente a la asunción de los cargos académicos.

Gráfico 5. Composición del Consejo de Gobierno 2010.



2.1. B. b. El Claustro Universitario.

El Claustro es el máximo órgano de representación de la Comunidad Universitaria. La elección de sus miembros se realiza mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto y, aunque de los tres órganos colegiados es el que cuenta con mayor presencia de mujeres, el Claustro actual, resultante del proceso electoral de abril de 2010, tampoco responde al principio de composición paritaria.

Los miembros natos, todos hombres, el Rector y Secretario General están contabilizados dentro del grupo A (Funcionariado Doctor de los Cuerpos Docentes Universitarios) y el Gerente dentro del grupo D (Personal de Administración y Servicios).

Si consideramos los datos de manera global vemos que la composición del Claustro no alcanza la proporción legislada por escasos puntos y, desagregando por grupos de representación, el alumnado es el único grupo

equilibrado mientras que el grupo del PAS es el que más lejos está de la paridad. (Cuadro 4, Gráficos 6 y 7).

Cuadro 4. Porcentajes por sexo del Claustro Universitario.

		% Mujeres	% Hombres
CLAUSTRALES		37	63
GRUPOS DE REPRESENTACIÓN		% Mujeres	% Hombres
A	Profesorado Doctor de los Cuerpos Docentes	34	66
B	Resto Personal Docente e Investigador	38	62
C	Estudiantes	44	56
D	Personal de Administración y Servicios	29	71

Gráfico 6. Claustro Universitario 2010.

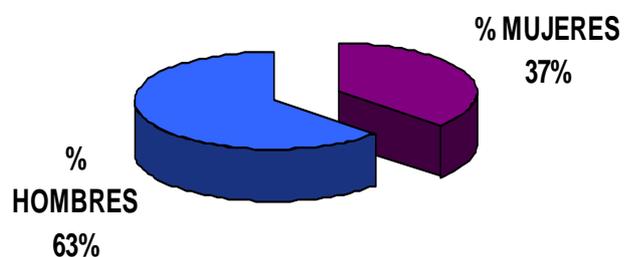
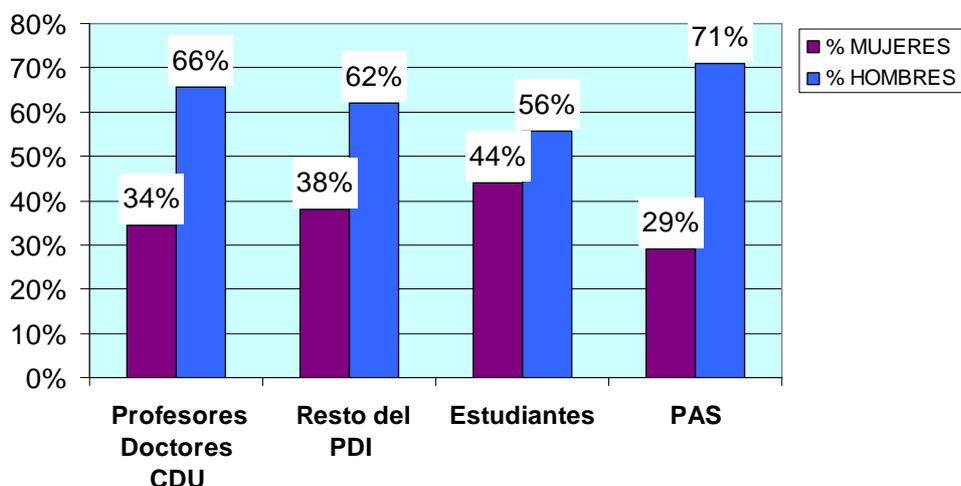


Gráfico 7. Distribución de miembros del Claustro por grupo y por sexo.



2.1. B. c. El Consejo Social

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. En su composición cuenta con representantes de la Comunidad Universitaria y representantes de los intereses socioeconómicos de la Región. La presencia de las mujeres en este órgano es claramente minoritaria. De sus 21 miembros, sólo 6 son mujeres, lo que representa un 25%, frente al 75% de hombres.

Si consideramos la representación de la Comunidad Universitaria en este órgano, sólo hay una mujer, lo que supone un 17%, frente al 83% de hombres. En cuanto a la representación de los intereses sociales, el porcentaje de mujeres es de 29% frente al 71% de hombres. Se trata por tanto, de un órgano fuertemente masculinizado en su composición. (Cuadro 5, Gráficos 8, 9 y 10).

Cuadro 5. Distribución miembros del Consejo Social en función del sexo. Absolutos y Porcentajes.³⁵

CONSEJO SOCIAL 2010	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Rector		0,00	1	100,00	1
Secretaría General		0,00	1	100,00	1
Gerencia		0,00	1	100,00	1
Profesorado	1	100,00		0,00	1
Estudiantes		0,00	1	100,00	1
PAS		0,00	1	100,00	1
Asamblea Regional	0	0,00	4	100,00	4
Organizaciones Sindicales	1	33,33	2	66,67	3
Organizaciones Empresariales	3	100,00	0	0,00	3
Cámara de Comercio	1	100,00	0	0,00	1
Ayuntamientos	0	0,00	1	100,00	1
Consejo de Gobierno CARM	0	0,00	3	100,00	3
TOTAL	6	25	15	75	21

³⁵ Datos facilitados por el Consejo Social de la UMU.

Gráfico 8. Consejo Social 2010.

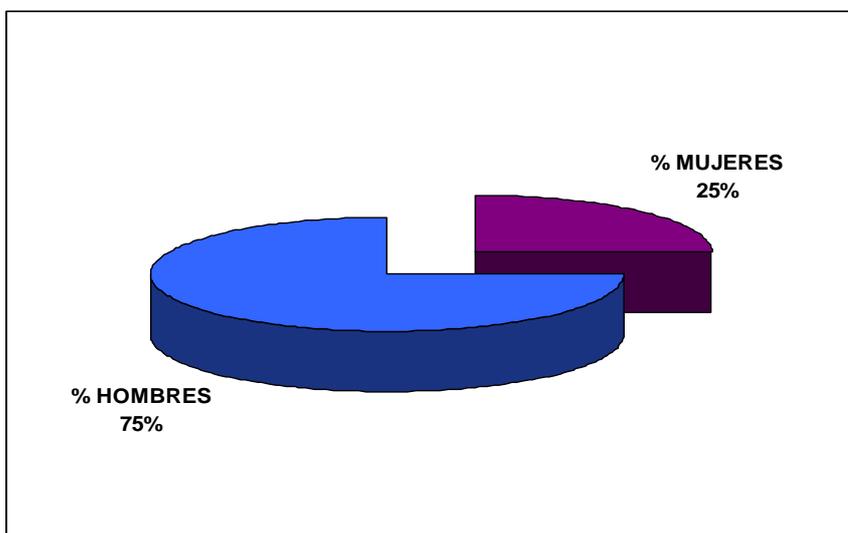


Gráfico 9. Distribución miembros Consejo Social por sectores de representación y por sexo. Porcentajes.

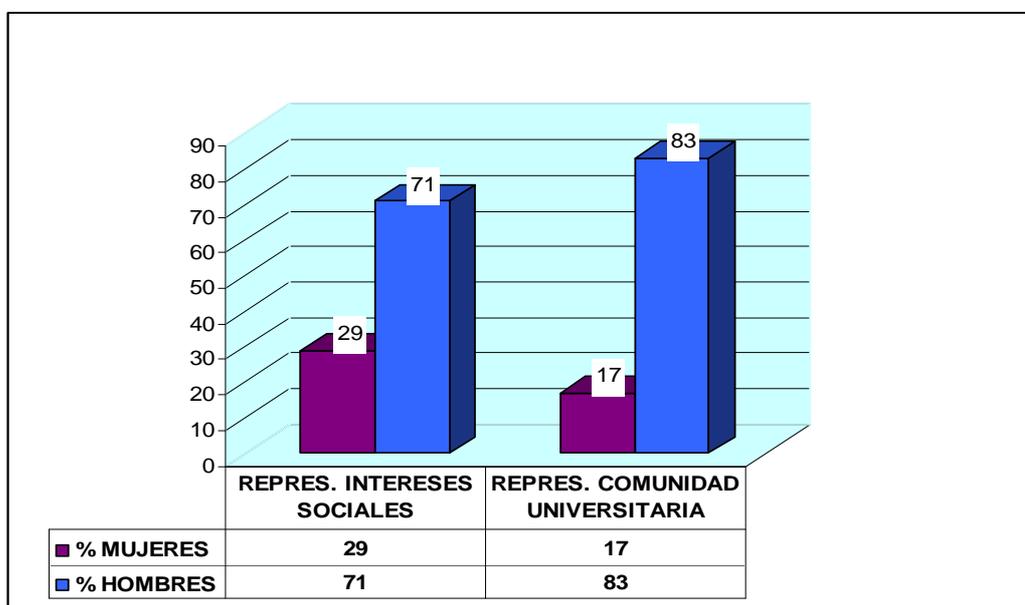
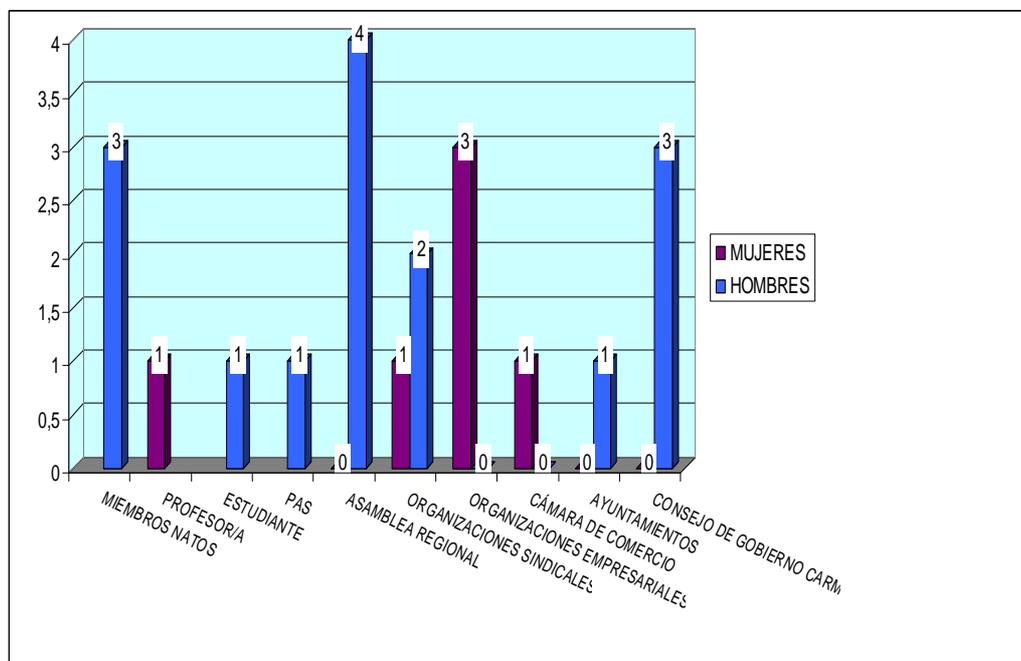


Gráfico 10. Distribución de miembros del Consejo Social por grupo de representación y sexo. Absolutos³⁶



2. 2. Órganos Particulares de Gobierno y Representación.

En los Centros y Departamentos de la UMU los órganos unipersonales particulares son: Decanos/as de Facultades, Directores/as de Escuelas Universitarias, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

En consecuencia, los órganos colegiados particulares son: Juntas de Facultad y de Escuela Universitaria, y Consejos de Departamento.

³⁶ En representación de la Comunidad Universitaria: Rector, Secretario General y Gerente (miembros natos), 1 representante del profesorado, 1 representante del Pas y 1 representante del alumnado. Los restantes miembros lo son en representación de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia.

2. 2. A. Las Juntas de Centro.

Cuadro 6. Distribución miembros Juntas de Centro por sexo (2010)
Absolutos y Porcentajes³⁷.

CENTROS	Mujeres	%Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
Bellas Artes	3	21	11	79	14
Biología	73	43	96	57	169
CC. del Deporte	14	24	44	76	58
CC. del Trabajo	31	58	22	42	53
CC. Socio-Sanitarias (Lorca)	2	18	9	82	11
Comunicación y Documentación	32	42	44	58	76
Derecho	56	40	84	60	140
Economía y Empresa	86	39	136	61	222
Educación	98	57	75	43	173
Enfermería	36	62	22	38	58
Filosofía	14	28	36	72	50
Informática	16	27	43	73	59
Letras	109	47	123	53	232
Matemáticas	10	14	63	86	73
Medicina	74	35	137	65	211
Psicología	37	44	47	56	84
Química	72	38	117	62	189
Trabajo Social	22	47	25	53	47
Veterinaria	64	39	101	61	165
E.U. Turismo (Adscrita)	11	55	9	45	20
E.U. Enfermería (Adscrita)	4	57	3	43	7
ISEN Formación Universitaria	212	57	160	43	372
TOTAL	673	43	951	57	2.483

³⁷ Datos facilitados por los Decanatos y Direcciones de los Centros. Se ha excluido del cuadro la Escuela de Osteopatía y la Facultad de Óptica Optometría por no contar con Juntas de Centro en la fecha del estudio.

Del total de Centros que hay en la Universidad de Murcia, diez de ellos cuentan con una composición equilibrada de mujeres y hombres en sus Juntas de Centro (sombreados en el Cuadro 6).

Si hacemos la valoración sobre el total de mujeres y hombres que integran las Juntas de Centro de la Universidad de Murcia, la participación femenina es del 43% y la masculina del 57%. En conjunto, la presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Centro es equilibrada.

En cuanto a los órganos unipersonales particulares: Decanos y Decanas, Directores y Directoras de Centro y resto de miembros de los equipos de Dirección de éstos, son objeto de estudio en el Informe del PDI, donde se analiza la participación de mujeres y hombres en los cargos académicos. También, se analiza en el informe del PDI, la presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección de los departamentos.

2.3. Órganos de representación del PDI, PAS y Estudiantes.

Tanto el Personal Docente e Investigador como el Personal de Administración y Servicios, que presta servicios en la Universidad de Murcia, cuenta con órganos de representación específicos. El 2 de diciembre de 2010, se celebraron las últimas elecciones sindicales a órganos de representación del PDI y PAS, funcionario y laboral.

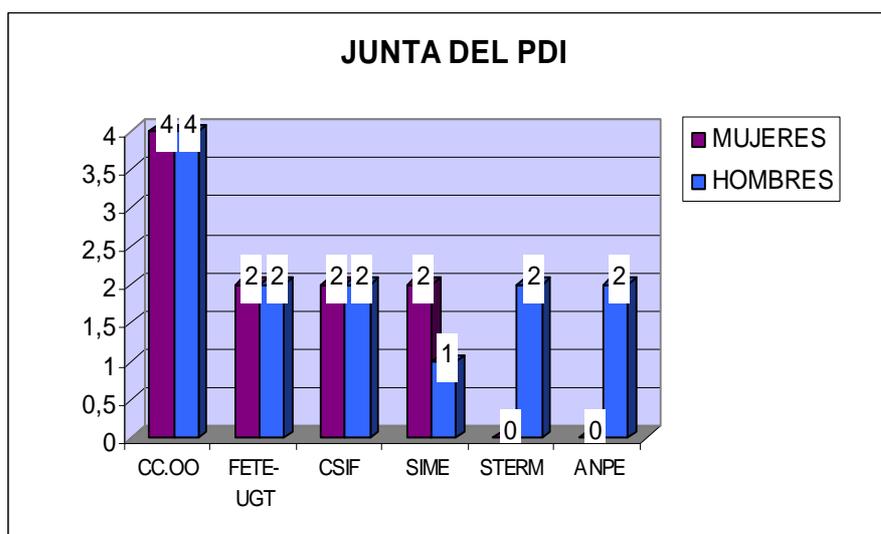
2.3. A. La Junta del PDI.

La Junta de Personal Docente e Investigador es el órgano específico y de representación colegiada del profesorado funcionario e investigador no laboral de la Universidad de Murcia. Está integrada por 23 representantes, elegidos por el PDI funcionario de la Universidad de Murcia entre las candidaturas presentadas por los sindicatos que figuran en el Cuadro 7. Del total de sus miembros 10 son mujeres y 13 hombres. Esto supone una presencia femenina del 43% y masculina del 57%. (Cuadro 7 y Gráfico 11). La Junta del PDI es un órgano de composición equilibrada.

Cuadro 7. Distribución miembros Junta del PDI en función del sexo. Absolutos y porcentaje.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
CC.OO.	4	50	4	50	8
FETE-UGT	2	50	2	50	4
CSIF	2	50	2	50	4
SIME	2	67	1	33	3
STERM	0	0	2	100	2
ANPE	0	0	2	100	2
TOTAL	10	43	13	57	23

Gráfico 11. Distribución de miembros de la Junta del PDI en función del sexo. Absolutos.



2.3. B. El Comité de Empresa del PDI Laboral.

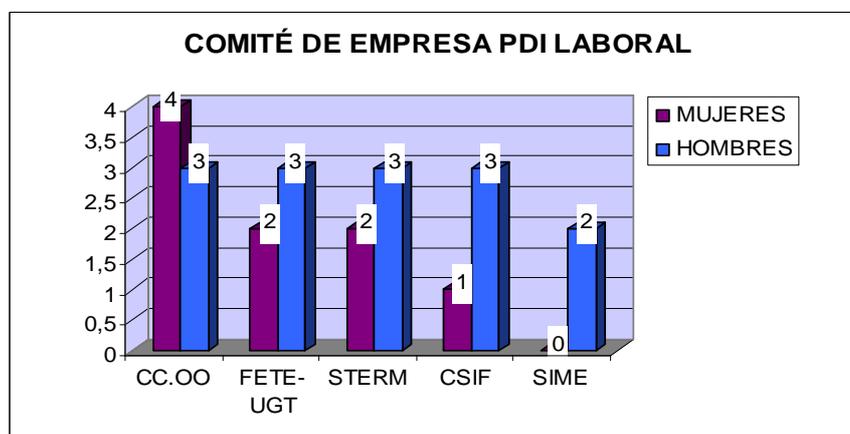
El órgano de representación del PDI laboral es el Comité de Empresa. Está integrado por 23 representantes elegidos por el PDI laboral de la Universidad de Murcia entre las candidaturas presentadas por los sindicatos que figuran en el cuadro 8. Del total de sus miembros, 9 son mujeres y 14 hombres, lo que representa un 39% de presencia femenina y un 61% de

presencia masculina. Estos porcentajes prácticamente alcanzan la cuota (40-60). Se puede decir que el Comité de Empresa del PDI Laboral es equilibrado en su composición.

Cuadro 8. Distribución miembros Comité de Empresa del PDI laboral en función del sexo. Absolutos y %.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
CC.OO.	4	57	3	43	7
FETE-UGT	2	40	3	60	5
STERM	2	40	3	60	5
CSIF	1	25	3	75	4
SIME	0	0	2	100	2
TOTAL	9	39	14	61	23

Gráfico 12. Distribución de miembros de la Junta del PDI en función del sexo. Absolutos.



2. 3. C. La Junta del PAS.

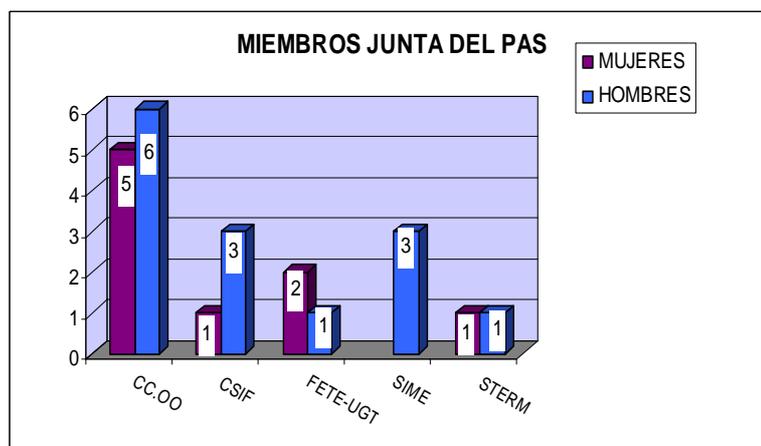
El órgano de representación del PAS funcionario de la Universidad de Murcia es la Junta del PAS. Está integrado por 23 representantes elegidos por el PAS no laboral de la Universidad de Murcia entre las candidaturas presentadas por los sindicatos que figuran en el cuadro 9. Del total de sus

miembros 9 son mujeres y 14 hombres, lo que representa un 39% de presencia femenina y 61% masculina. Estos porcentajes prácticamente alcanzan la cuota (40-60). Se puede decir que la Junta del PAS es equilibrada en su composición.

Cuadro 9. Distribución miembros Junta del PAS en función del sexo. Absolutos y porcentaje.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
CC.OO.	5	45	6	55	11
CSIF	1	25	3	75	4
FETE-UGT	2	67	1	33	3
SIME		0	3	100	3
STERM	1	50	1	50	2
TOTAL	9	39	14	61	23

Gráfico 13. Distribución de miembros de la Junta del PAS en función del sexo. Absolutos.



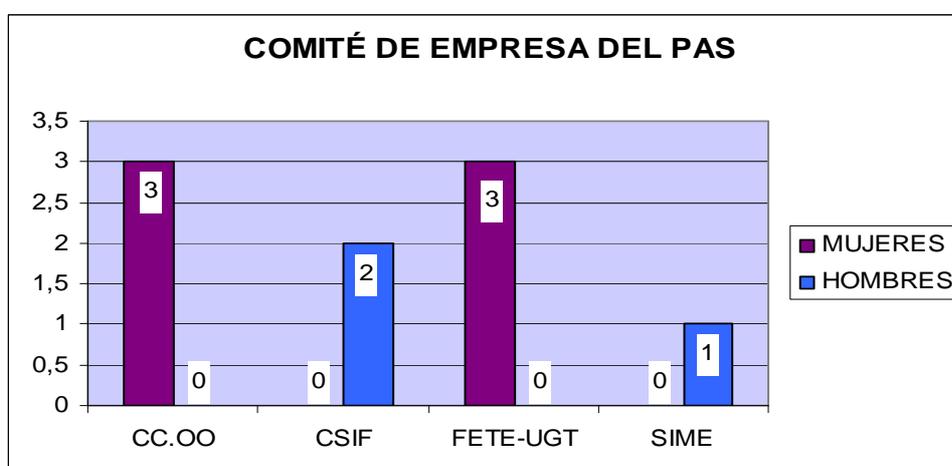
2.3. D. El Comité de Empresa del PAS Laboral.

El órgano de representación del PAS laboral es el Comité de Empresa. Está integrado por 9 representantes elegidos por el PAS laboral de la Universidad de Murcia, entre las candidaturas presentadas por los sindicatos que figuran en el Cuadro 10. Del total de sus miembros 6 son mujeres y 3 hombres, lo que representa un 67% de presencia femenina y 33% masculina. Por tanto, podemos decir que el Comité de Empresa del PAS laboral no es un órgano equilibrado en su composición.

Cuadro 10. Distribución miembros del Comité de Empresa del PAS Laboral en función del sexo. Absolutos y porcentaje.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
CC.OO.	3	100	0	0	3
CSIF	0	0	2	100	2
FETE-UGT	3	100	0	0	3
SIME	0	0	1	100	1
TOTAL	6	67	3	33	9

Gráfico 14. Distribución de miembros del Comité de Empresa del PAS laboral en función del sexo. Absolutos.



2.3. E. El Consejo de Estudiantes.

El Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia (CEUM) es el máximo órgano de representación estudiantil de la misma. Tiene como función la coordinación y canalización de la representación de los estudiantes en el marco de Universidad de Murcia como conjunto.

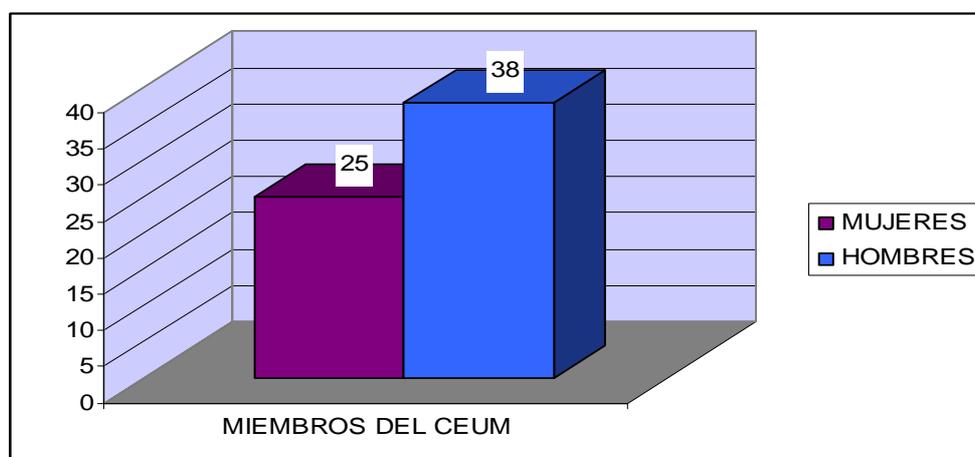
El CEUM está integrado por la Mesa, como directiva, las delegaciones y subdelegaciones de los 24 centros que tiene nuestra Universidad, y 10 estudiantes elegidos entre los claustrales de su grupo. De sus 63 miembros 25 son mujeres, lo que representa el 40% y 38 hombres que representan el 60%. Vemos que en su conjunto es un órgano equilibrado en su composición.

De acuerdo con los datos que figuran en el Cuadro 11, existe una gran diferencia en términos absolutos y porcentuales en los componentes de la Mesa del órgano y en el grupo de representantes de claustrales del grupo C (Estudiantes).

Cuadro 11. Miembros del CEUM en función del sexo. Absolutos y porcentaje.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL
Miembros Mesa	1	14	6	86	7
Delegados/as Centro	12	50	12	50	24
Subdelegadas/os Centro	11	50	11	50	22
Representantes Claustro	1	10	9	90	10
TOTAL	25	40	38	60	63

Gráfico 15. Miembros del CEUM por sexo. Absolutos.



3. LA UMU Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ESTUDIO CUANTITATIVO.

3.1. El Personal Docente e Investigador.

Con este primer estudio diagnóstico de la situación del Personal Docente e Investigador de nuestra Universidad de Murcia se pretende ofrecer una fotografía lo más fidedigna posible de las diferencias existentes entre el profesorado masculino y femenino en los ámbitos docente, investigador y de gestión que les son propios. Asimismo, se analiza la evolución reciente de algunas de estas características diferenciadoras, que nos ayudará a entender mejor la situación actual.

La disponibilidad de los datos de información utilizados, obtenidos a través de la herramienta informática ya comentada, determina el tipo de análisis que se ha realizado, cuyo objetivo final ha de ser el diseño de un plan de igualdad para el PDI que intente limar las desigualdades expresadas en el presente informe. Aunque, como se verá más adelante, la información laboral disponible sería susceptible de ser utilizada en cualquier otro estudio sobre dirección y gestión de recursos humanos –en este caso del PDI– de nuestra universidad.

La estructura de la información y, por tanto, la manera de interpretarla, ha de hacerse con la debida coherencia. Por ejemplo, la mayor parte de la información sobre las características laborales del PDI puede obtenerse para una fecha (día) concreta. En este caso, la información más reciente manejada en este informe es la obtenida a 31 de diciembre de 2010³⁸. De igual forma, cuando se compara esta situación con la de años anteriores, también se utilizará la misma fecha, esto es, a 31 de diciembre de cada año.

Otro tipo de información, como por ejemplo los indicadores de investigación y los permisos, excedencias y bajas, es posible conocerlos entre dos fechas concretas. En este caso, cuando se presente la información relativa a un año, por ejemplo 2010, hay que tener en cuenta que se refiere al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Esta diferencia viene motivada porque en estos casos la situación observada en una día concreto, por ejemplo el 31 de diciembre (PDI de baja o proyectos de investigación activos), puede no ser representativa de lo que ha sucedido durante todo el año en cuestión.

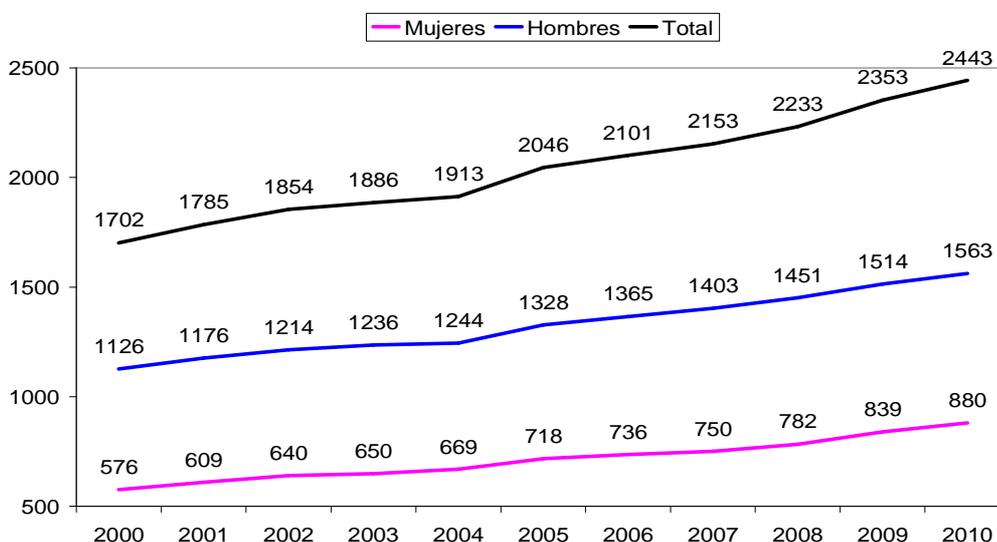
3.1. A. Evolución del PDI femenino.

La incorporación de la mujer al PDI de la Universidad de Murcia ha seguido una pauta similar a la creciente evolución de la participación femenina en el empleo global. En el Gráfico 15 observamos que, dentro de una tendencia general de subida en el PDI de nuestra universidad, el número de mujeres ha aumentado a una mayor tasa que el de hombres y, por tanto, el porcentaje de mujeres sobre el PDI total ha crecido en los últimos diez años. El Gráfico 16 describe como dicho porcentaje ha aumentado desde el 33,84% en 2000 hasta el 36,02% en 2010.³⁹ Este porcentaje es inferior al 44,25% que el empleo femenino representó sobre el total a nivel nacional en 2010, e inferior también al 42,40% que el empleo femenino supuso sobre el total regional en dicho año.

³⁸ Excepto los porcentajes de PDI doctoras/es por departamento, que se han obtenido a 30 de mayo de 2011.

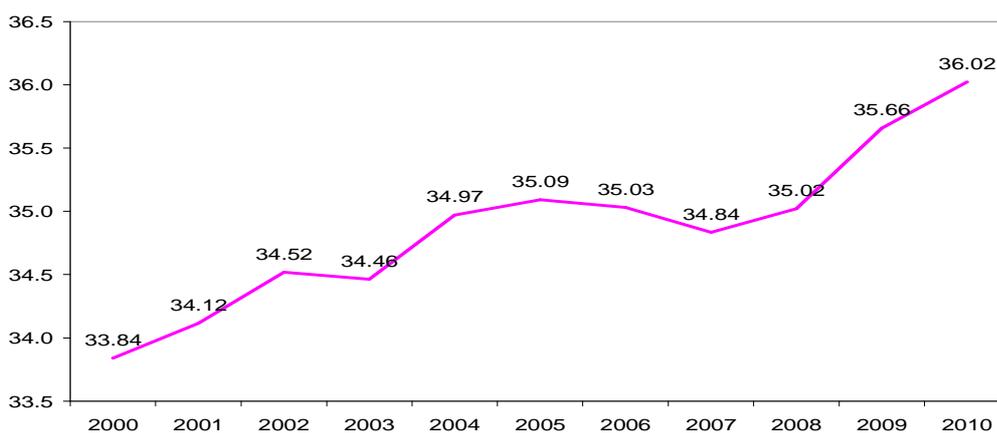
³⁹ Todos estos porcentajes anuales están calculados según la plantilla de PDI a 31 de diciembre del año correspondiente.

Gráfico 15. PDI total por sexo.



No obstante, si queremos hacer una comparación homogénea, deberíamos comparar estos porcentajes con los observados en ocupaciones similares, dado que las características laborales del PDI universitario pueden ser muy diferentes a las de la media de toda la población ocupada.

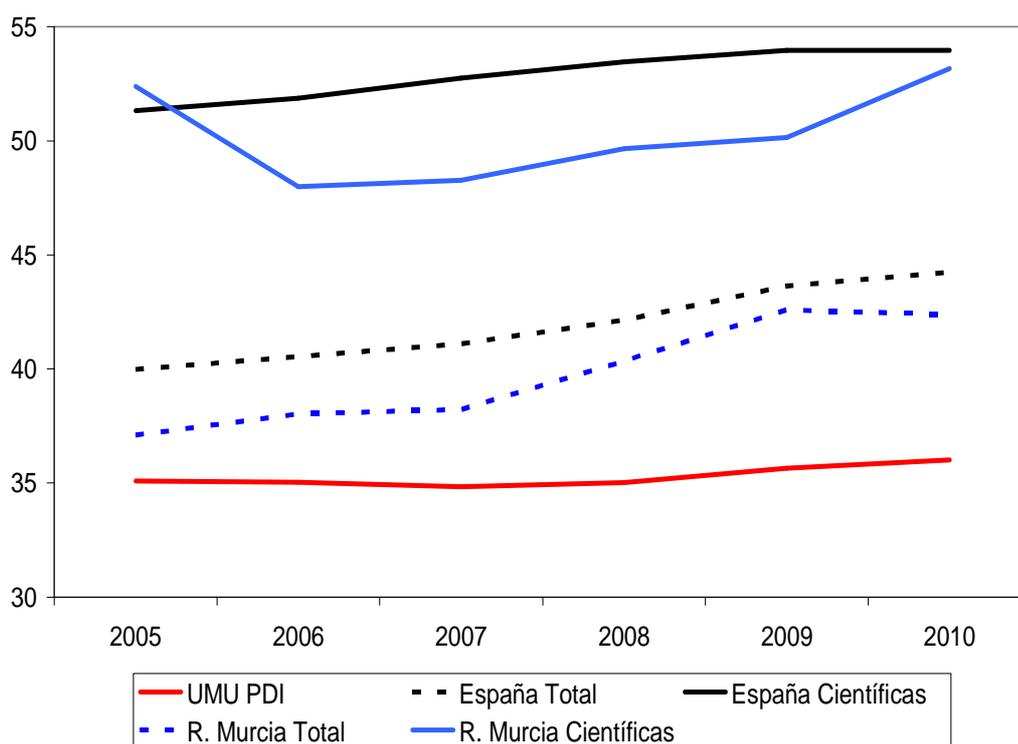
Gráfico 16. Porcentaje de PDI femenino.



En el Gráfico 17 se compara la evolución del porcentaje de mujeres en el PDI de nuestra universidad (UMU) respecto de la evolución del porcentaje de mujeres sobre el empleo total -nacional y regional- y respecto de lo acontecido en una ocupación que podríamos considerar similar. Se trata de la ocupación

de Profesionales Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales, código 2 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994, y denominada 'Científicas' en el Gráfico 17. En este caso la comparación todavía aleja más la proporción del PDI femenino de nuestra Universidad a la proporción de mujeres en esta ocupación, ya que en los últimos años esta ocupación ha experimentado un fuerte aumento del empleo femenino (algo superior a nivel nacional que a escala regional), como consecuencia sin duda, del fuerte aumento de la presencia femenina entre el alumnado universitario. Esto ha generado que esta ocupación esté relativamente feminizada, puesto que, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, más del 53% de la misma está desempeñada por mujeres en 2010, casi diez puntos porcentuales por encima de la participación laboral femenina en el empleo total.

Gráfico 17. Porcentaje de mujeres ocupadas.



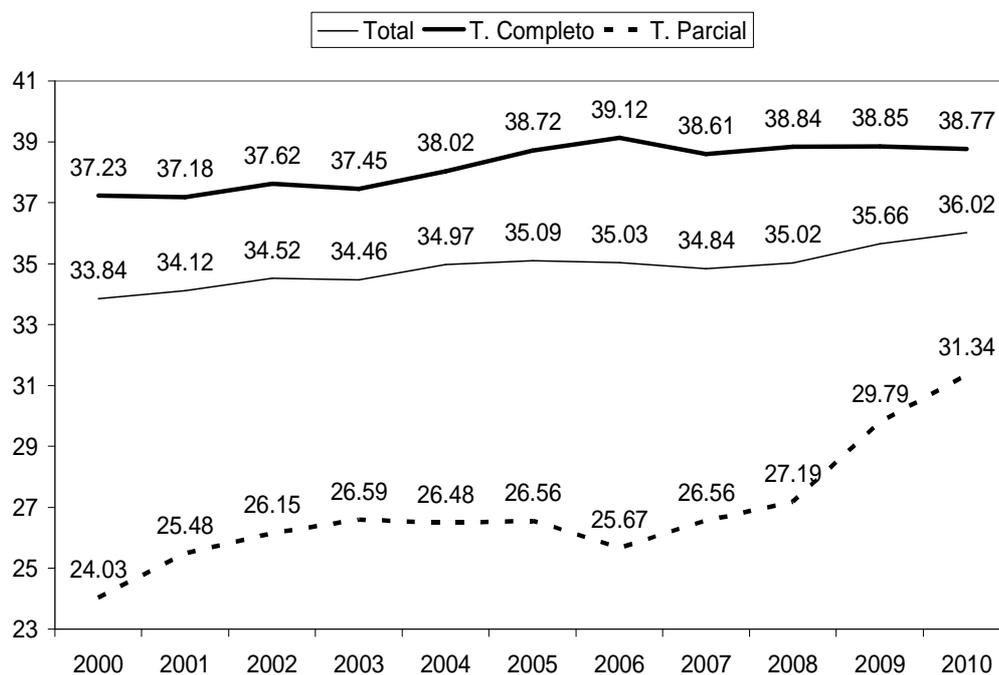
La comparación del porcentaje de PDI femenino respecto de los porcentajes de empleo femenino asalariado en el sector público tampoco consigue acercar estas participaciones, ya que estos últimos porcentajes

alcanzan el 54,78% en España y el 54,31% en la Región de Murcia en el cuarto trimestre de 2010 según la EPA. Sin embargo, si comparamos los datos respecto a las participaciones laborales femeninas en el resto de las universidades públicas españolas, observamos que la evolución observada en la Universidad de Murcia está en la línea de lo observado en ellas, pues según los datos publicados en la web del Ministerio de Educación⁴⁰, el porcentaje de PDI femenino pasó del 31,15% en el curso 2005-06 hasta el 36,20% en el curso 2008-09. Por tanto, el hecho de que la participación femenina en el PDI de nuestra universidad no alcance los porcentajes observados en otras ocupaciones o el registrado en el empleo global no parece obedecer a cuestiones particulares de la Universidad de Murcia sino al comportamiento general experimentado en las universidades públicas españolas.

Un hecho laboral ampliamente conocido es que la dedicación a tiempo parcial es más frecuente en el empleo femenino que en el masculino. Es una regularidad empírica que se observa en todos los países y en cualquier momento temporal que la contabilicemos. A nivel nacional este tipo de jornada es utilizada por el 23,3% de las ocupadas en el cuarto trimestre de 2010 según los datos de la EPA, mientras que solamente acoge al 5,5% de los varones. En el ámbito regional estos porcentajes ascienden al 22,6% y 5,9% respectivamente. Sin embargo, en el PDI de la Universidad de Murcia sucede lo contrario. El Gráfico 18 muestra la comparación del porcentaje de PDI femenino (total) respecto al obtenido si dividimos su dedicación según sea a tiempo completo o parcial. Observamos que dentro del PDI a tiempo parcial el porcentaje de mujeres ha ido creciendo durante estos últimos diez años, sobre todo a partir de 2006, pero siempre se sitúa por debajo de la participación global femenina en el PDI de nuestra universidad.

⁴⁰ Ministerio de Educación (2010): *Datos y cifras del sistema universitario español*. Secretaría General de Universidades.

Gráfico 18. Porcentaje de mujeres sobre el PDI según dedicación.

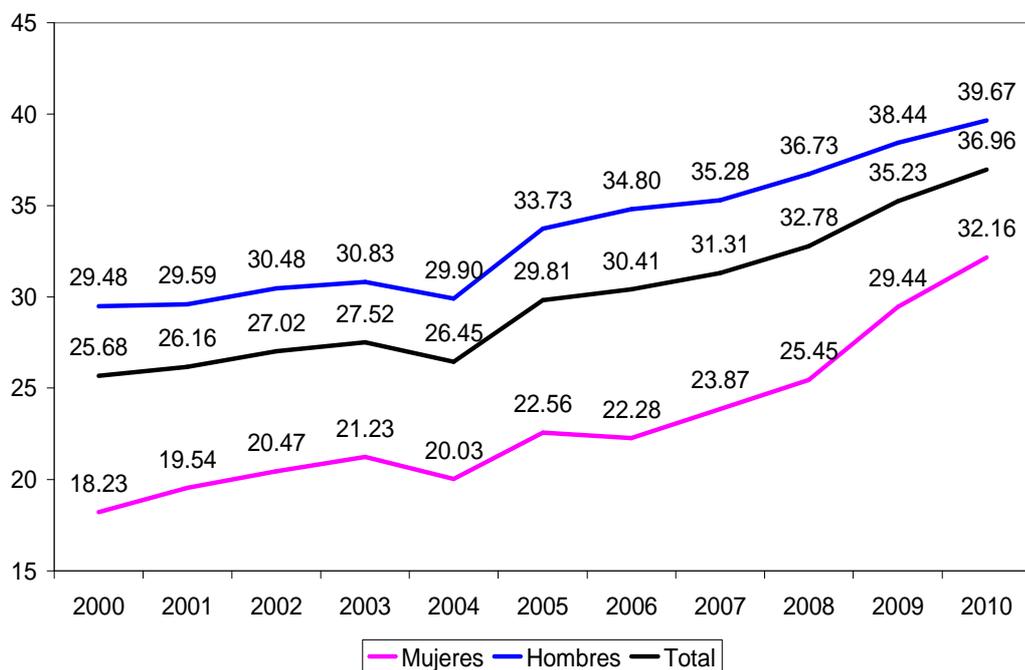


En 2010 sólo el 31,34% del PDI a tiempo parcial está compuesto por mujeres, mientras que el porcentaje de PDI total femenino asciende al 36,02%. Obviamente, en el caso del PDI a tiempo completo observamos el comportamiento opuesto. El porcentaje de mujeres dentro del PDI a tiempo completo supera al observado dentro del PDI total.

El Gráfico 19 muestra estos porcentajes de PDI a tiempo parcial sobre el total del colectivo femenino o masculino en cada caso. Observamos que, dentro de una tendencia creciente en este tipo de dedicación laboral, el porcentaje de hombres siempre ha sido durante estos últimos diez años superior al de mujeres. En la media de las universidades públicas españolas también sucede esto, aunque las diferencias son menores⁴¹. En el curso 2008-09 el porcentaje de PDI masculino a tiempo parcial era el 36,50% y el femenino el 34,35%.

⁴¹ Ministerio de Educación (2010): Personal Docente e Investigador Universitario. Curso 2008-09 Secretaría General de Universidades. Accesible en: <http://www.educacion.es/educacion/universidades/estadisticasinformes/estadisticas/personal-universitario> .

Gráfico 19. Porcentaje de PDI a tiempo parcial sobre el total de cada colectivo.

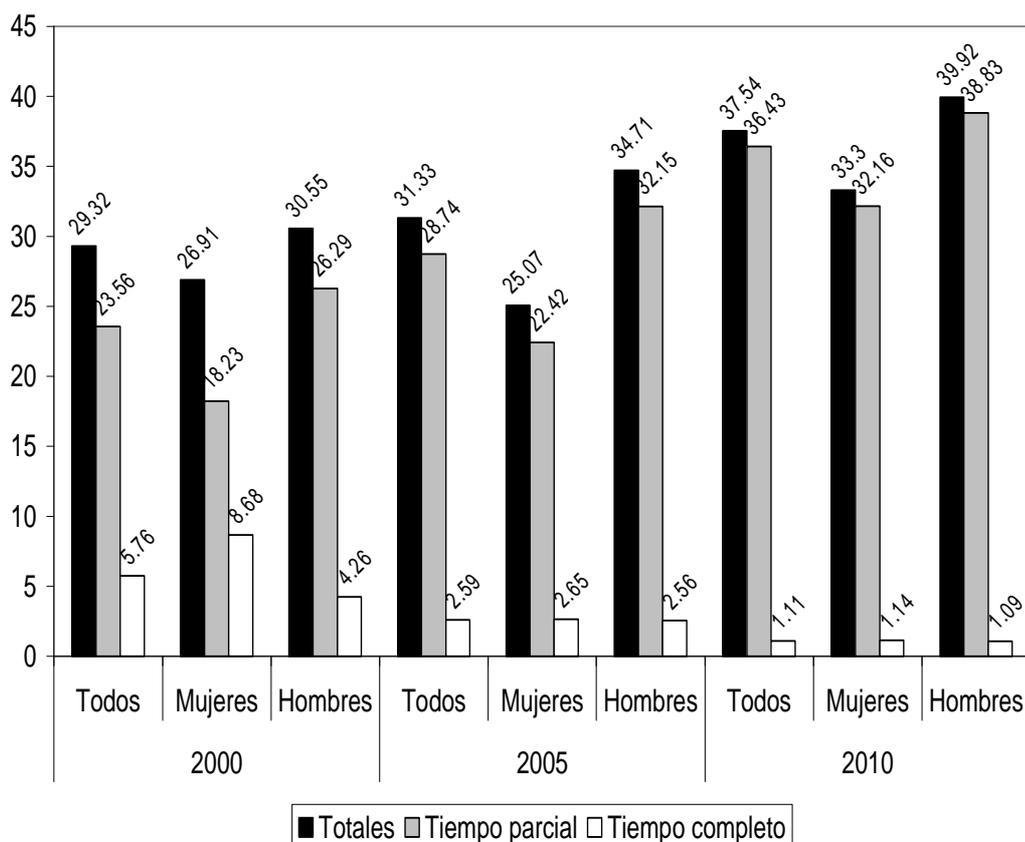


Esto es, para un porcentaje de PDI total a tiempo parcial similar en ambos casos -35,72% en la media de las universidades públicas españolas y 35,23% en la UMU en 2009- los porcentajes masculinos son inferiores en la media española mientras que con los femeninos sucede lo contrario.

La explicación del aumento generalizado en la dedicación a tiempo parcial está originada por el aumento del peso del PDI asociado que ha experimentado nuestra universidad durante este período, ya que la mayor parte del mismo tiene este tipo de dedicación. De hecho, la reducción coyuntural en 2004 está relacionada con el aumento de plazas de PDI funcionario –cuya inmensa mayoría tienen dedicación completa- que se produjo antes de la entrada en vigor de la actual Ley Orgánica de Universidades que cambiaba sustancialmente las condiciones de acceso a los cuerpos de funcionarios/as de PDI de las universidades españolas, como veremos más adelante.

En el Gráfico 20 observamos que el profesorado asociado ha pasado de representar el 29,32% del PDI total en nuestra universidad en 2000 a suponer el 37,54% del mismo en 2010.

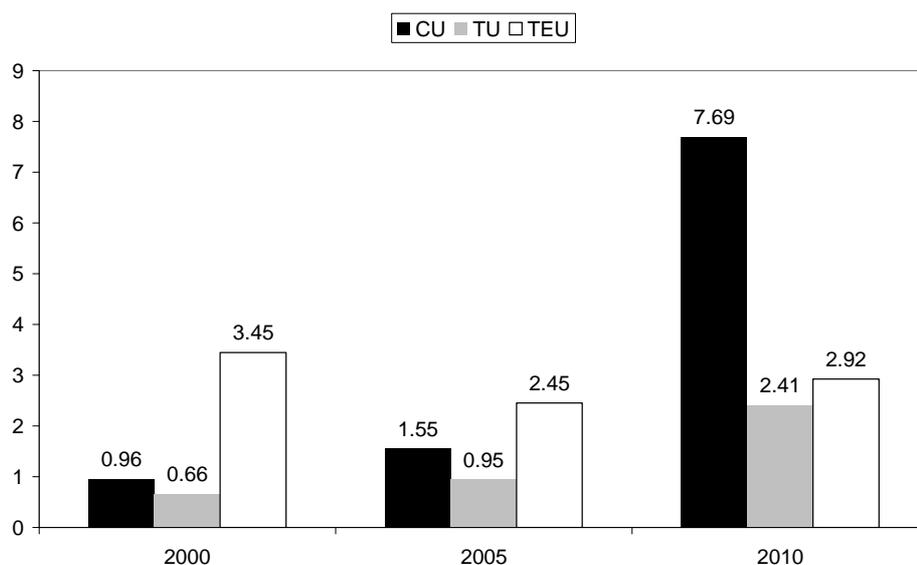
Gráfico 20. Porcentaje del profesorado asociado sobre el PDI total.



Este último porcentaje está compuesto por un 36,43% del profesorado asociado a tiempo parcial y solamente un 1,11% a tiempo completo. En consecuencia, tal y como se ha apuntado anteriormente, el aumento de la dedicación a tiempo parcial entre el PDI de nuestra universidad obedece al aumento experimentado en el profesorado asociado, que ejerce su actividad mayoritariamente bajo esta dedicación. Además, observamos que el porcentaje de profesorado asociado masculino a tiempo parcial supera al femenino, tal y como sucede en el caso del PDI total visto anteriormente.

El análisis de lo que sucede con esta dedicación entre el PDI funcionario todavía abunda más en este resultado, ya que en ninguno de los años incluidos en el Gráfico 21 se encontró que hubiese una funcionaria a tiempo parcial.

Gráfico 21. Porcentaje de PDI funcionario a tiempo parcial.



Por tanto, los porcentajes representados en dicho gráfico son todos masculinos. No se encontró tampoco ningún Catedrático de Escuelas Universitarias (CEU) a tiempo parcial. Esta dedicación es superior en el caso de los Catedráticos de Universidad (CU) y ha aumentado en los últimos años. En segundo lugar se encuentran los Titulares de Escuela Universitaria (TEU), aunque con una tendencia decreciente, y finalmente los Titulares de Universidad (TU), que al igual que los CU también han aumentado los que tienen dedicación parcial. En cualquier caso, estos porcentajes son muy reducidos y no son los principales determinantes del aumento de este tipo de dedicación de nuestra universidad.

Merece la pena destacar que la dedicación parcial es menor entre el colectivo femenino, ya que es el resultado opuesto al observado en la totalidad del mercado laboral. Aparte de la discriminación laboral, la razón esgrimida para explicar la mayor utilización de la jornada parcial por parte de la mujer es la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, ninguna de estas razones parece que nos serviría para explicar el comportamiento opuesto observado en la Universidad de Murcia sino que, más bien, la mayor dedicación parcial del colectivo masculino parece obedecer a cuestiones relacionadas con el pluriempleo que, por otra parte, también es un fenómeno laboral más frecuente en el hombre que en la mujer a nivel global.

Cuadro 12. Porcentaje de PDI femenino por departamentos (2010)

Departamento	% Mujeres	Departamento	% Mujeres
MATEMÁTICAS	3.23	PRODUCCIÓN ANIMAL	36.00
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	3.85	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	36.67
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	9.30	ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	36.84
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	9.52	DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	37.65
FÍSICA	14.63	ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	37.84
CIRUGIA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	14.71	GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	38.46
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	17.07	FISIOLOGÍA	38.89
MIXTO	17.39	DERECHO CIVIL	39.29
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	17.95	DERECHO PRIVADO	41.38
ECONOMÍA APLICADA	19.44	BIOLOGÍA VEGETAL	41.67
RELIGIÓN	20.00	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	42.11
FILOSOFÍA	21.21	QUÍMICA INORGÁNICA	42.11
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	22.22	MÉTODOS CUANTITATIVOS ECONOMÍA Y EMPRESA	44.44
MEDICINA INTERNA	22.62	TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	47.06
MATEMÁTICA APLICADA	23.08	ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	47.22
COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	24.24	SANIDAD ANIMAL	47.37
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	26.92	INGENIERÍA QUÍMICA	47.83
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	27.27	DERECHO ADMINISTRATIVO	48.00
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	27.27	TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	48.15
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	28.57	DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL	48.48
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	28.95	FILOLOGÍA INGLESA	48.89
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	29.31	DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	50.00
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	29.41	FARMACOLOGÍA	50.00
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	30.00	HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO	50.00
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	30.30	QUÍMICA ORGÁNICA	50.00
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR B E INMUNOLOG	30.43	PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	51.52
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIO.	30.43	SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA SOCIAL	51.61
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA,OTORR. Y AN. PAT.	31.11	FILOLOGÍA CLÁSICA	54.55
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	31.25	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDU	54.55
LITERATURA ESPAÑ., TEORA LITER. Y LITER.COM	31.25	DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	54.76
QUÍMICA FÍSICA	31.25	BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	55.56
BELLAS ARTES	32.00	FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALIANA Y ÁRAB	57.14
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.	33.33	ENFERMERÍA	57.97
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	33.33	QUÍMICA ANALÍTICA	58.33
FISIOTERAPIA	34.21	PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	60.00
GEOGRAFÍA	34.62	PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOL	60.87
HISTORIA DEL ARTE	35.00	TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	62.07
HISTORIA MODERNA, CONTEMPORÁNEA Y DE AMÉRICA	35.00	LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	65.00
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	36.00	Total	36.02

La participación laboral femenina no es homogénea por departamentos. El porcentaje de mujeres por departamento varía desde el 3,23% en el departamento de Matemáticas hasta el 65% del departamento de Lengua Española y Lingüística General. En el Cuadro 12 aparece el listado de los 77 departamentos ordenados según la proporción de PDI femenino a fecha de 31 de diciembre de 2010. Aproximadamente existe el mismo número de departamentos con un porcentaje de mujeres inferior a la media global (36,02%) como por encima de ésta.

3.1. B. Régimen jurídico y categorías del PDI.

El único régimen jurídico donde la participación laboral femenina es igual a la masculina (a 31 de diciembre de 2010) es en el caso de los laborales fijos. Sin embargo, este régimen es muy minoritario dada su reciente creación. Solo el 2,69% del PDI masculino y el 4,77% del femenino tienen este régimen (42 mujeres y 42 hombres).

El régimen jurídico mayoritario es el de funcionarios/as del Estado (Gráfico 22). El porcentaje de mujeres en él es similar a la participación en el PDI global, un 36,82%. Sin embargo, sobre el total de cada colectivo, vemos que el porcentaje de mujeres, 50,45%, supera ligeramente al de hombres en este régimen, 48,75%. Esto es, el porcentaje de mujeres funcionarias supera al porcentaje de PDI femenino y, por tanto, el porcentaje de hombres funcionarios es inferior al porcentaje de PDI masculino. En el resto de regímenes jurídicos sucede lo contrario. En la media de las universidades públicas españolas los porcentajes de funcionarios y funcionarias sobre el total de cada colectivo presentan una situación diferente. En el curso 2008-09 el porcentaje de los primeros ascendió al 53,71% y el de las segundas al 48,33%.

El Gráfico 23 presenta los porcentajes de PDI por categorías laborales. Agrupando todos los tipos de profesorado asociados en un único grupo, vemos que constituye el colectivo más numeroso, pues supone el 37,54% del PDI total. Las siguientes categorías más numerosas son Titulares de Universidad (31,15%) y Catedráticos/as de Universidad (12,73%).

Entre el profesorado asociado, casi el 32% son mujeres, porcentaje inferior al 36,02% que supone la participación femenina en el PDI total. En el caso de Titulares de Universidad sucede lo contrario: el 40,74% de esta categoría son mujeres. Las mujeres son mayoría en las Cátedras de Escuelas Universitarias y en las Ayudantías, pero ambas categorías representan un volumen de profesorado muy reducido, el 0,82% y 1,51% del PDI total respectivamente.

Después del profesorado emérito (que también representa un porcentaje muy pequeño del PDI total), la mayor desigualdad por sexos se encuentra en el caso de las Cátedras de Universidad. Las mujeres no llegan a ocupar ni el 19% de las mismas, representando esta categoría el 12,73% del PDI total.

Gráfico 22. Porcentaje de PDI por régimen jurídico (2010).

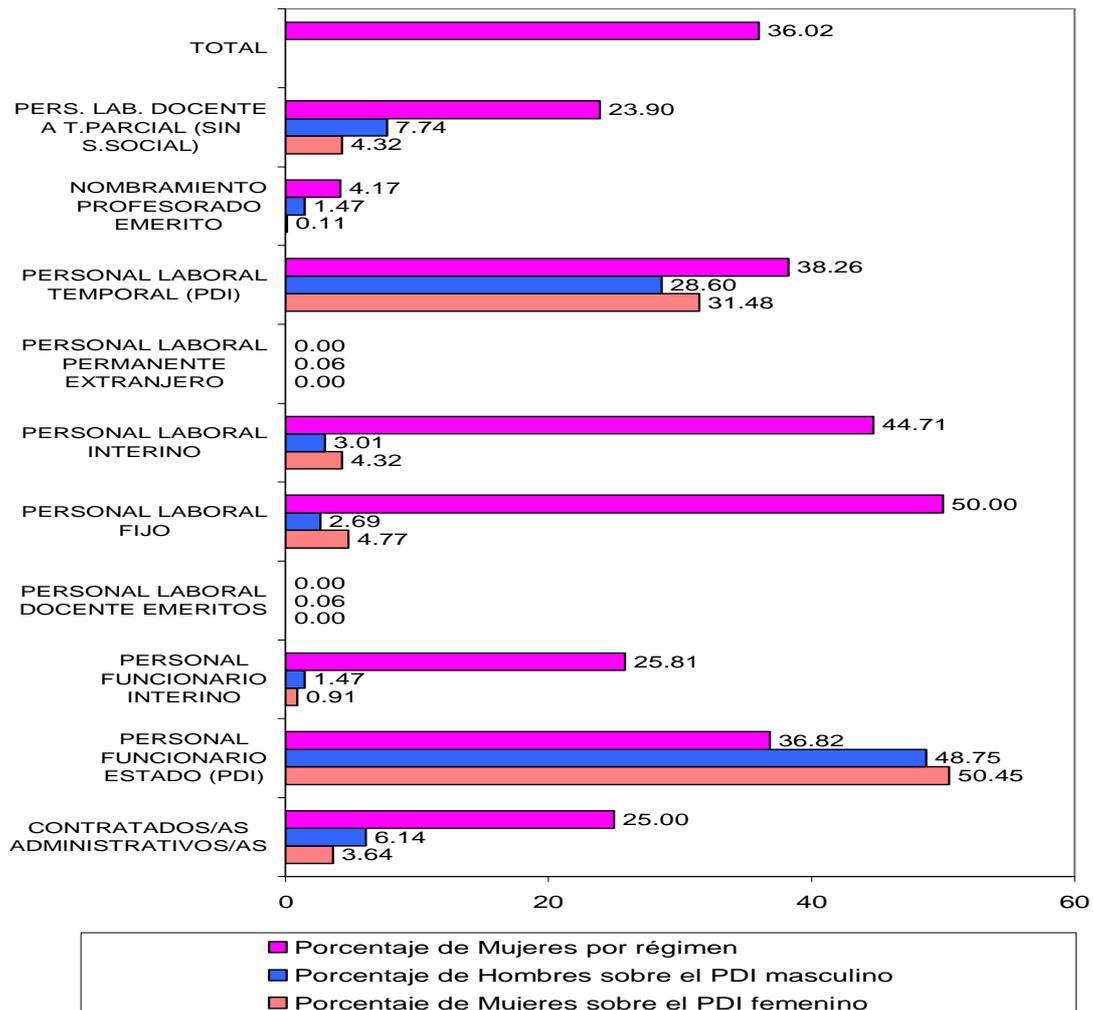
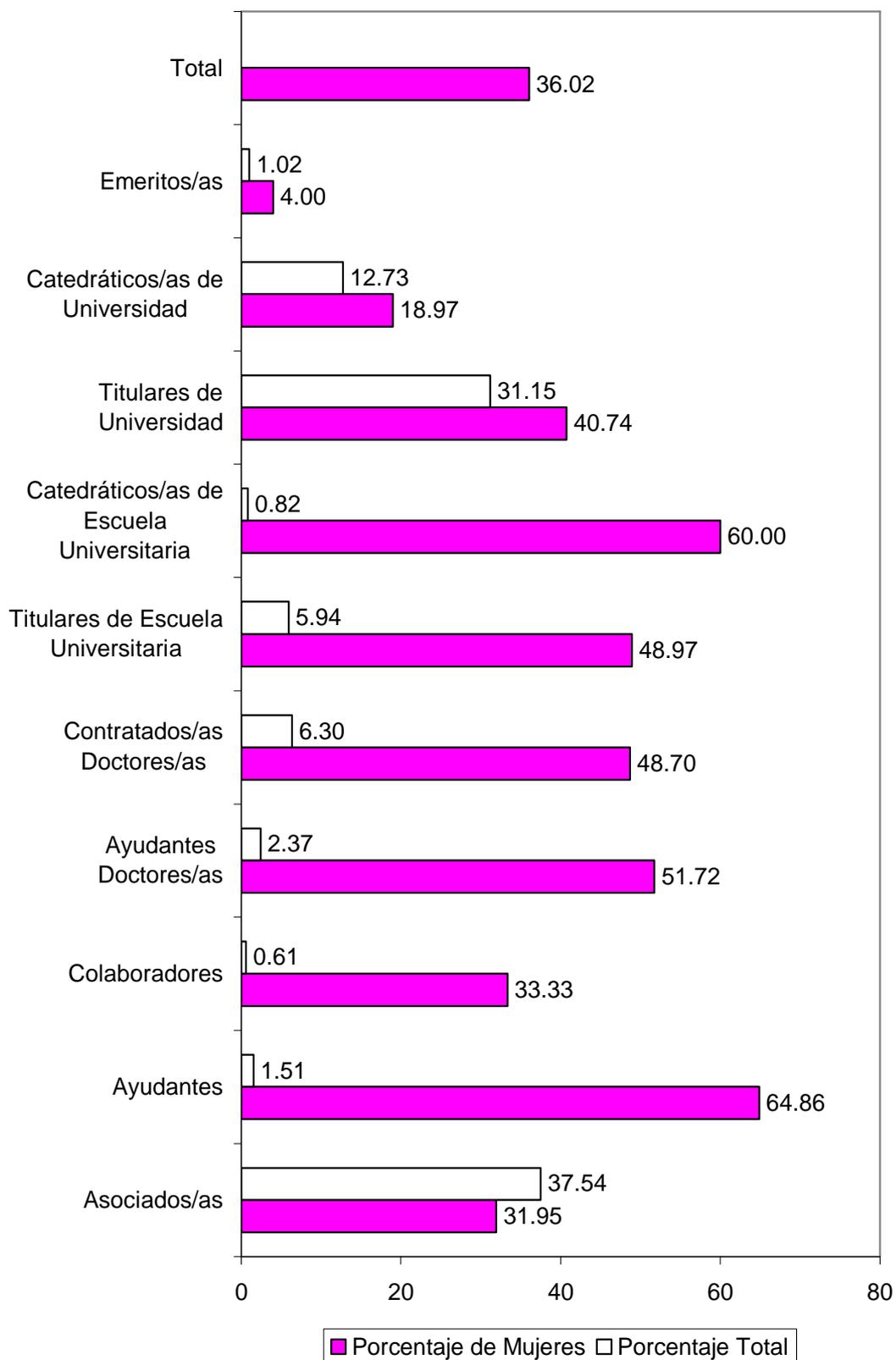


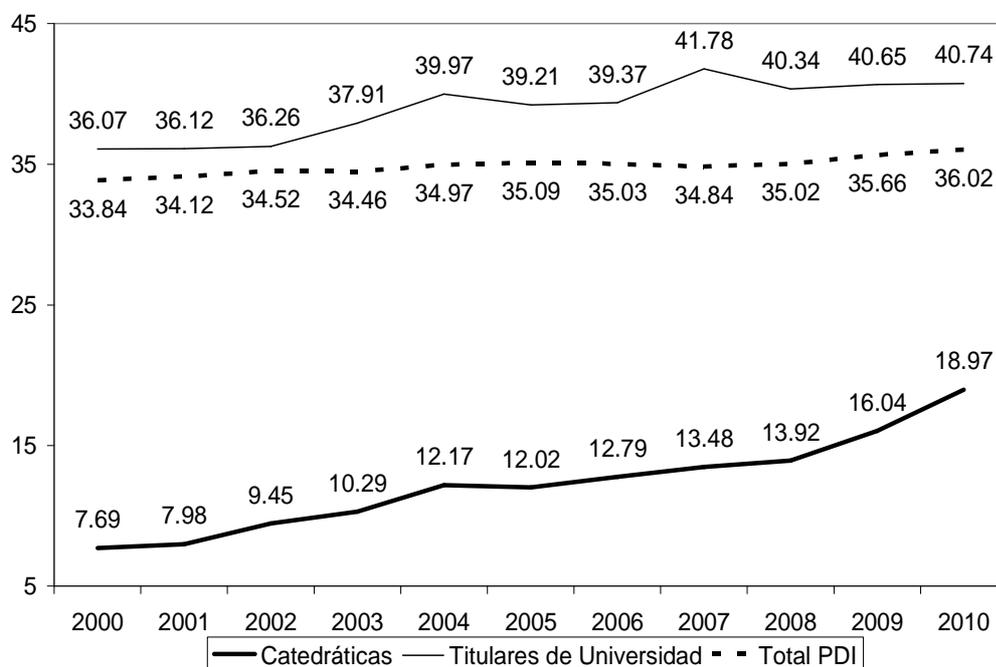
Gráfico 23. Porcentaje de PDI por categorías (2010).



Si observamos la evolución de la participación femenina en esta categoría en los últimos diez años (Gráfico 24) comprobamos que ha aumentado considerablemente, más de lo que ha crecido la participación laboral femenina global. En 2000 solamente el 7,69% de las cátedras eran ocupadas por mujeres. No obstante, el porcentaje alcanzado en 2010 (18,97%) dista mucho de lo que cabe considerar paritario o más concretamente, del porcentaje de PDI femenino (36,02%). Ahora bien, dicho porcentaje está en línea con el observado en la media de las universidades públicas españolas, ya que en el curso 2008-09 ascendió al 15,3.

El porcentaje de profesoras Titulares de Universidad sí se halla ligeramente por encima del registrado a nivel nacional, ya que durante el curso 2008-09 alcanzó el 37,3%, mientras que en nuestra universidad supera el 40% desde 2007.

Gráfico 24. Porcentaje de mujeres Catedráticas y Titulares de Universidad (2010).

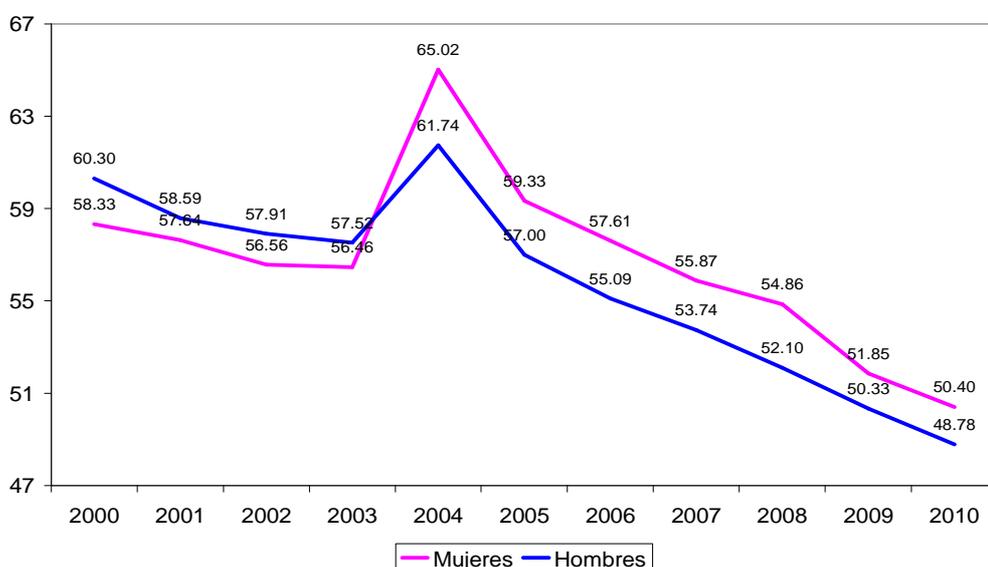


Es importante destacar que el ascenso del porcentaje de mujeres funcionarias entre el PDI se produce en un contexto de reducción de esta categoría laboral. El Gráfico 25 representa claramente esta tendencia

decreciente. El porcentaje de PDI funcionario en 2000 fue el 59,64%, mientras que en 2010 se sitúa más de diez puntos por debajo (49,37%). Esta evolución no ha sido igual entre el colectivo masculino y femenino, sino que el aumento de la participación femenina en este colectivo que hemos comentado anteriormente ha generado que desde 2004 el porcentaje de PDI femenino funcionario supere al masculino. En 2010 más de la mitad del PDI femenino es funcionario (50,40%) frente al 48,78% registrado entre el colectivo masculino. En el año 2000 estos porcentajes ascendieron al 58,33% y 60,30% respectivamente.

El aumento coyuntural de 2004 se debió al incremento de plazas de funcionaria/o que se produjo como consecuencia del cambio de ley que regula el acceso a estos cuerpos del funcionariado, lo que en términos coloquiales se conoció como el “pánico pre-LOU”, en el sentido de que la entrada en vigor de esta nueva ley endurecía los criterios de acceso, lo que produjo un comportamiento tendente a aprovechar los criterios anteriormente vigentes para la promoción del profesorado no funcionario en un contexto donde gran parte de los equipos rectorales de las universidades españolas no apoyaban una porción importante de los cambios legales que la nueva ley orgánica introducía.

Gráfico 25. Porcentaje de PDI Funcionario del Estado



Aparte de este incremento coyuntural, el descenso generalizado del porcentaje de PDI funcionario en nuestra Universidad también está en la línea de lo observado en la media de las universidades españolas, ya que en éstas dicho porcentaje pasó del 54,75% en el curso 2006-07 al 51,77% en el curso 2008-09.

3.1. C. Edad y titulación del PDI

El análisis del PDI por tramos de edad revela que, de acuerdo con el reciente aumento de la participación femenina, dicho colectivo tiene una edad media más baja que el PDI masculino. Por debajo de los 45 años los porcentajes de PDI femenino en 2010 superan a los masculinos y por encima de dicha edad se observa el dato opuesto (Gráfico 26). Este resultado también se observa en la media de las universidades públicas españolas.

El Gráfico 27 presenta la evolución de la diferencia entre el porcentaje de PDI femenino y masculino con edades inferiores a los 45 años. Ya en el año 2000 existía una diferencia favorable al colectivo femenino, constatando esa mayor juventud anteriormente comentada. Pero además dicha diferencia y, por tanto, la mayor juventud del PDI femenino, aumenta de forma monótona en 2005 y 2010. En este último año el porcentaje de PDI femenino que podríamos considerar joven (menores de 45 años) supera en más de 13 puntos porcentuales al respectivo colectivo masculino.

Si mezclamos la edad con las categorías de funcionarios/as del PDI obtenemos algunos resultados interesantes que pueden ser explicativos de las diferencias analizadas en la sección anterior.

Gráfico 26. Porcentaje de PDI por edad (2010).

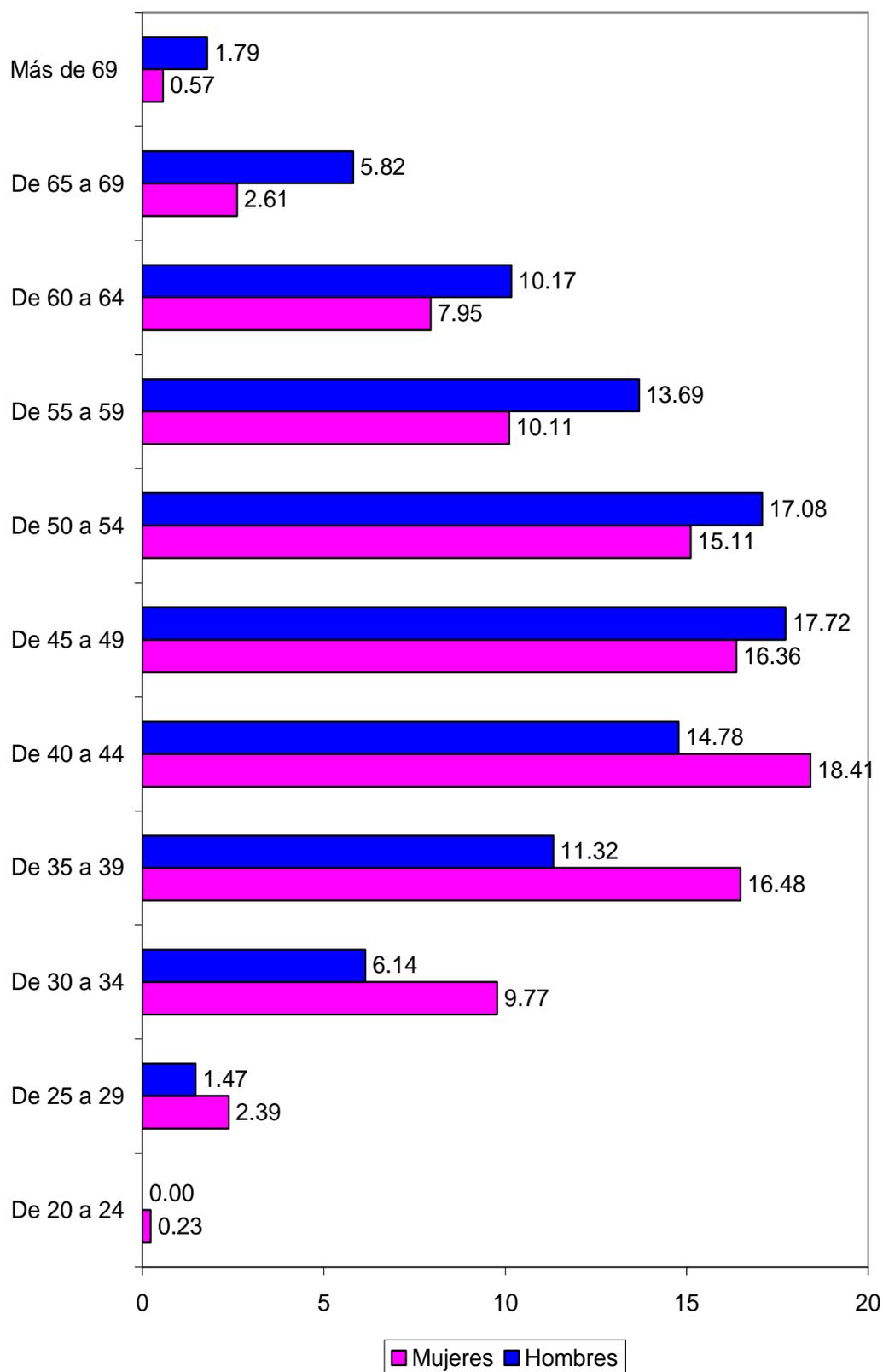
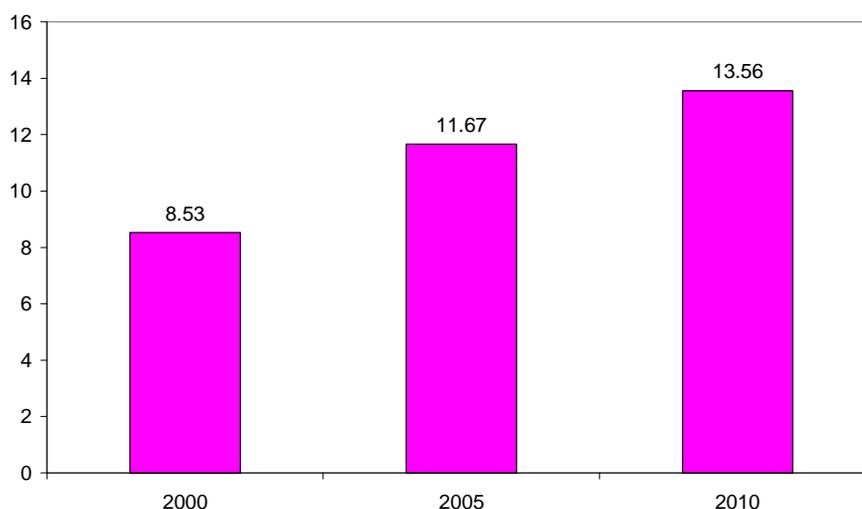


Gráfico 27. Diferencia entre el porcentaje de PDI femenino y masculino en el intervalo de edad de 20 a 44 años.



Por ejemplo, entre Titulares de Universidad la edad de hombres y mujeres es bastante similar. Solamente se observan diferencias relevantes en el tramo de 50 a 54 años y en el de 60 y 64 años, en un caso favorable a los hombres y en el otro a las mujeres, pero la característica básica en el resto de intervalos y agregaciones de éstos es la similitud entre ambos colectivos (Gráfico 28). Sin embargo, entre las Cátedras de Universidad, el porcentaje de catedráticas con edades inferiores a los 55 años supera en más de 18 puntos porcentuales al correspondiente de catedráticos: 54,23% frente a 36,12% respectivamente. Obviamente, entre los mayores de dicha edad, son mayoría los hombres. Esto indica que el acceso a las cátedras por parte de las mujeres es un fenómeno relativamente reciente (Gráfico 29).

En el caso de las Cátedras de Escuela Universitaria (Gráfico 30) el comportamiento es distinto, aunque este colectivo es mucho más reducido que los dos anteriores, puesto que no llega ni al 1% del PDI, total tal y como se representó en el Gráfico 23. La mayor parte de las Catedráticas de Escuela Universitaria tienen más de 60 años, mientras que el colectivo masculino tiene una distribución por edades más homogénea.

Gráfico 28. Porcentaje de PDI Titular de Universidad por edad (2010)

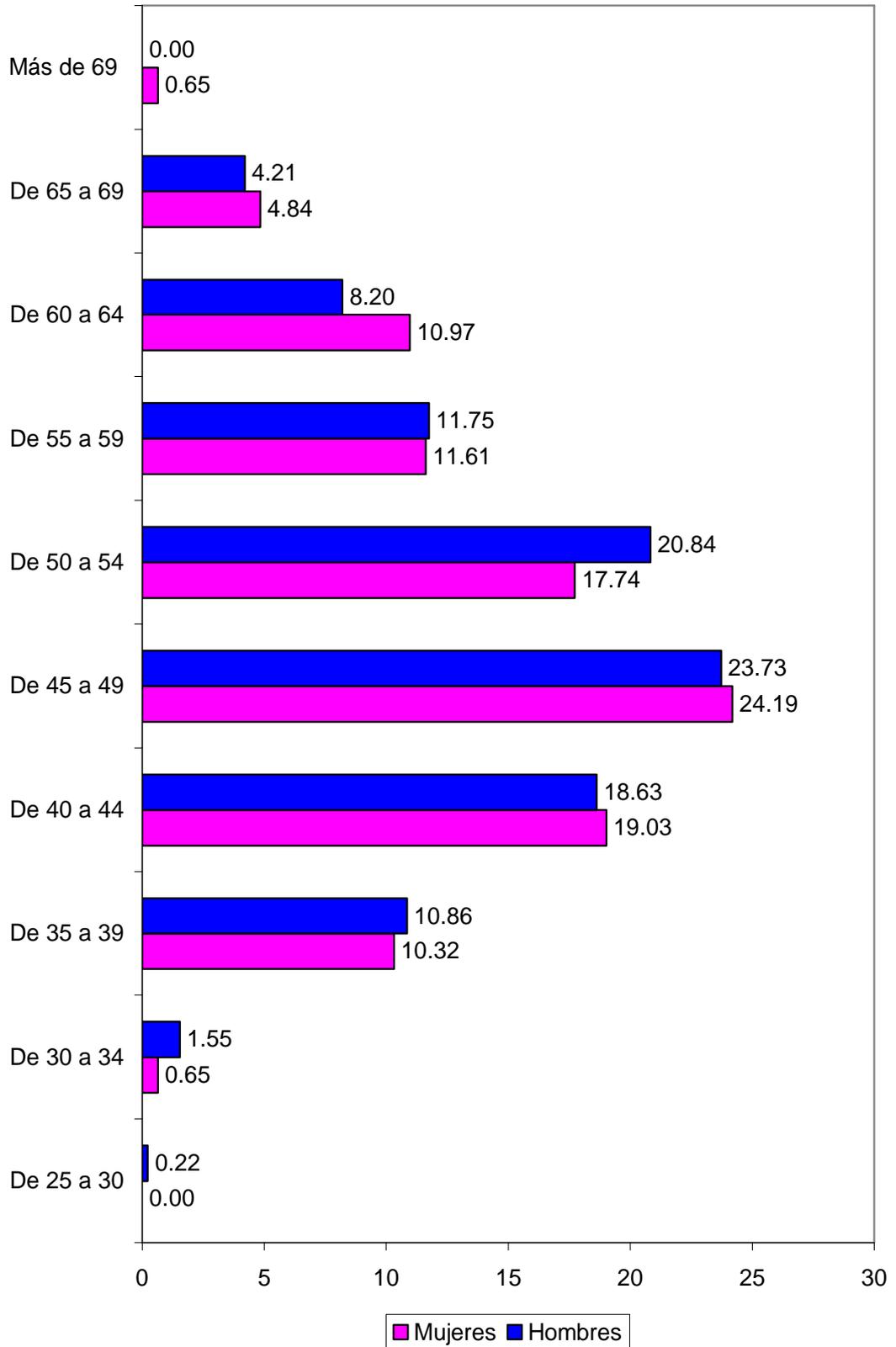


Gráfico 29. Porcentaje de PDI Catedrático por edad (2010)

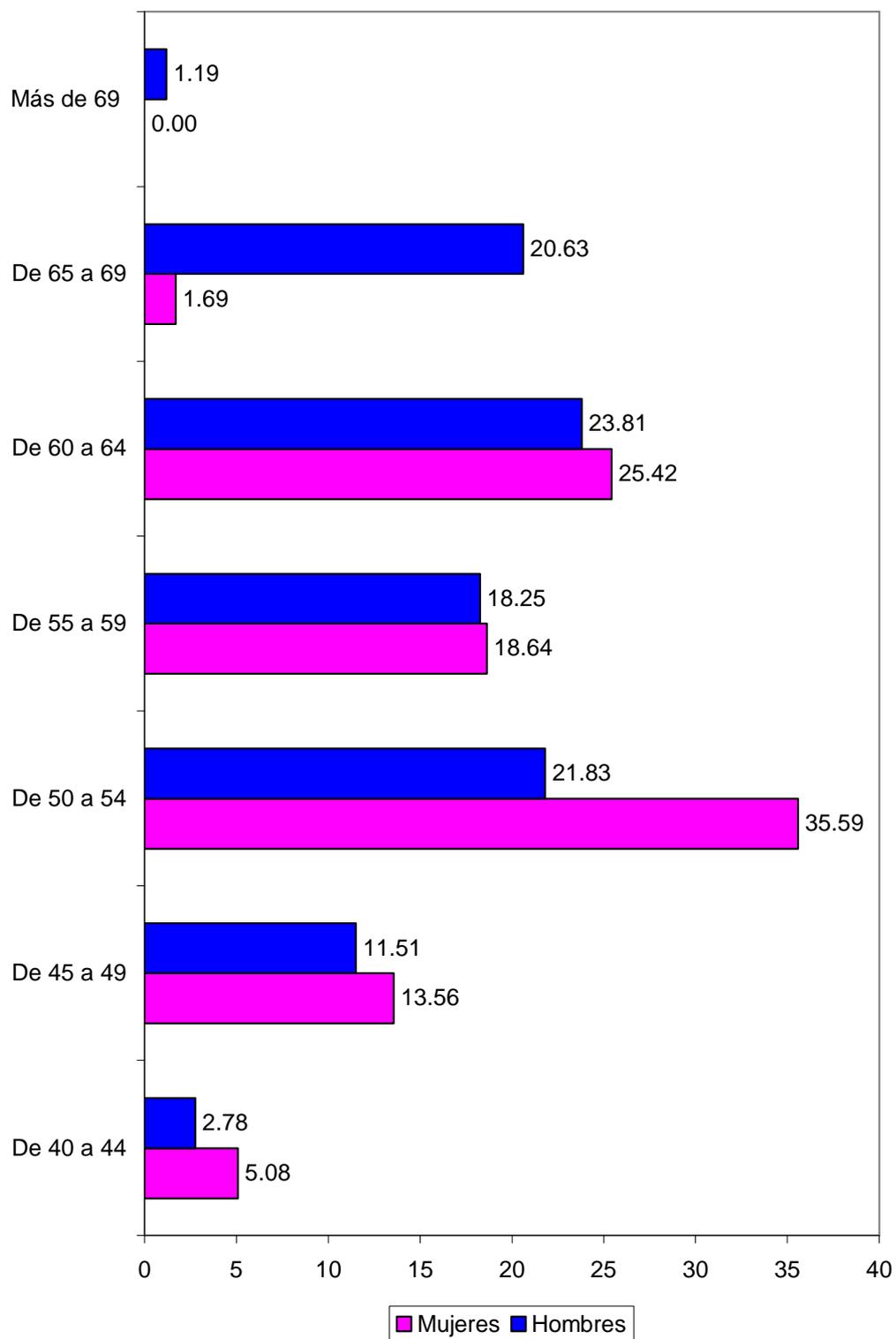
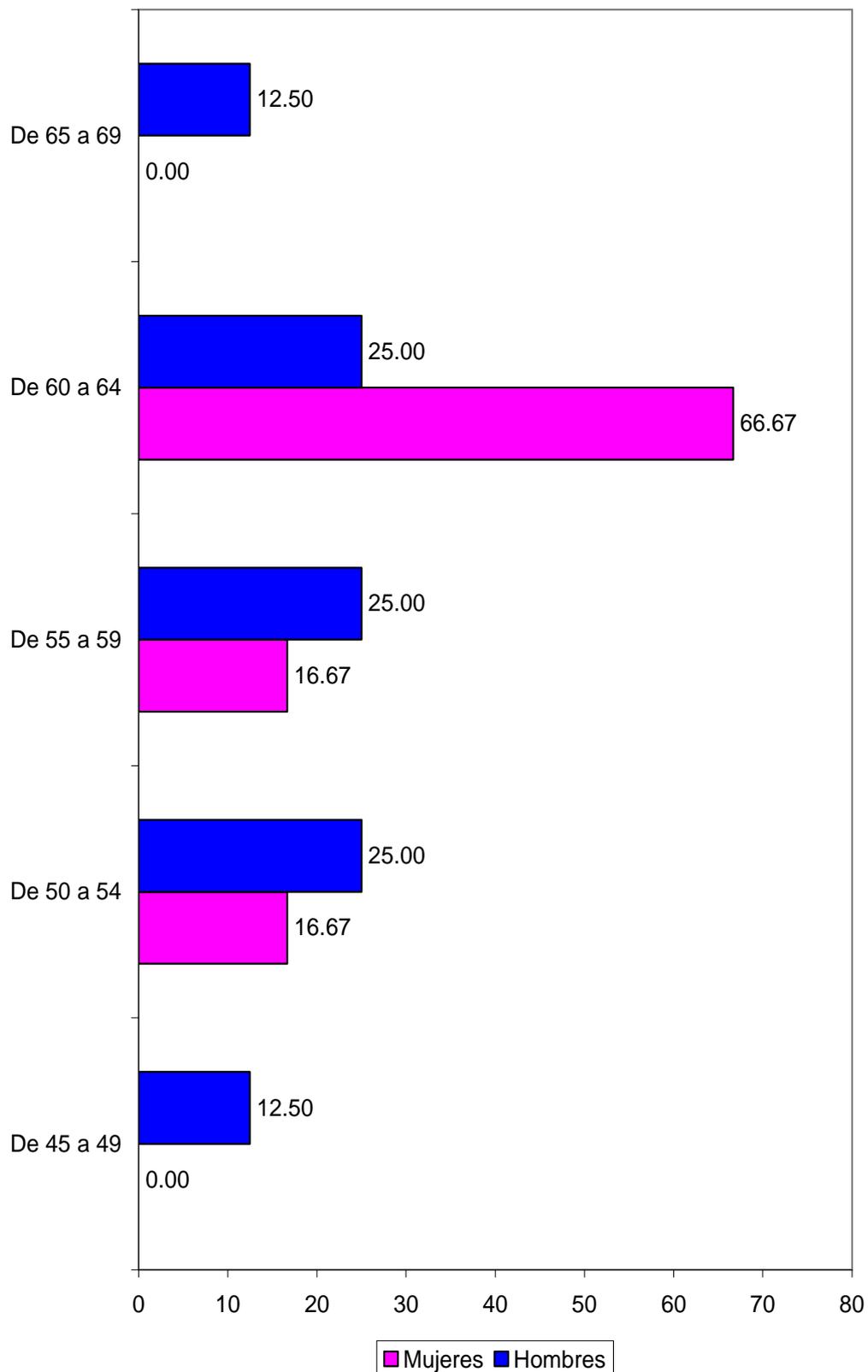


Gráfico 30. Porcentaje de PDI Catedrático de Escuela Universitaria por edad (2010).



Finalmente, entre Titulares de Escuelas Universitarias (Gráfico 31) se observa un comportamiento similar al obtenido para la totalidad del PDI, en el sentido de una mayor juventud relativa del colectivo femenino, pues el porcentaje de mujeres con edades inferiores a los 45 años, 36,63%, supera al correspondiente masculino, 29,73.

Los porcentajes de PDI por titulación son muy parecidos en hombres y en mujeres (Gráfico 32). El 71,96% del PDI masculino posee el título de doctor, mientras que en el colectivo femenino este porcentaje es el 70,60%. Esto genera que en el caso de los títulos inferiores (licenciaturas y diplomaturas) los porcentajes femeninos sean ligeramente superiores a los masculinos. El porcentaje global de PDI doctor (71,47%) es superior al registrado en la media de las universidades públicas españolas, pues en el curso 2008-09 se situaba en el 62,9%.

Sin embargo, no siempre ha sido así. La evolución del porcentaje de doctores y doctoras que presenta el Gráfico 33 revela que hasta 2005 los porcentajes de doctores eran claramente superiores a los de doctoras. Sin embargo, el mayor crecimiento de estas últimas genera que en los tres años siguientes (2006, 2007 y 2008) el porcentaje de doctoras supere al de doctores en más de un punto porcentual. A partir de 2009 el porcentaje de doctores vuelve a ser superior al de doctoras. La tendencia a la reducción de ambos porcentajes -el colectivo femenino a partir de 2007 y el masculino a partir de 2004-, se explica porque el aumento continuado de doctores y doctoras a partir de dichas fechas no compensa al aumento del PDI no doctorado, mayoritariamente profesorado asociado, tal y como hemos visto en páginas precedentes.

Donde sí se observan diferencias es en el caso del porcentaje de doctores y doctoras por departamentos (a fecha de 30 de mayo de 2011). En el Cuadro 13 se presentan ordenados de mayor a menor porcentaje de doctoras. En los primeros 21 departamentos todas sus profesoras son doctoras, mientras que en los dos últimos no hay ninguna con esta titulación.

Gráfico 31. Porcentaje de PDI Titular de Escuela Universitaria por edad (2010).

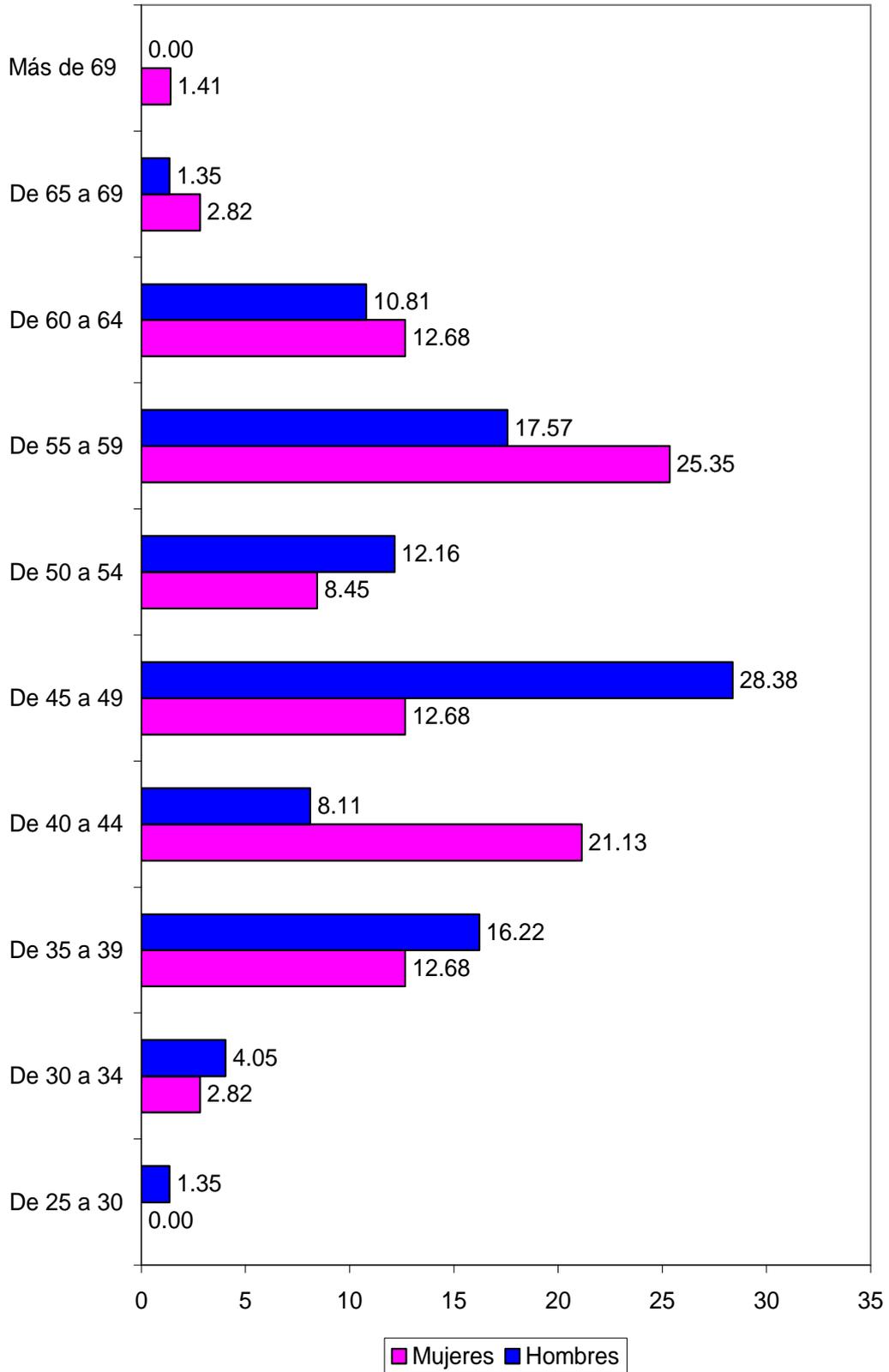


Gráfico 32. Porcentaje de PDI por titulación académica (2010).

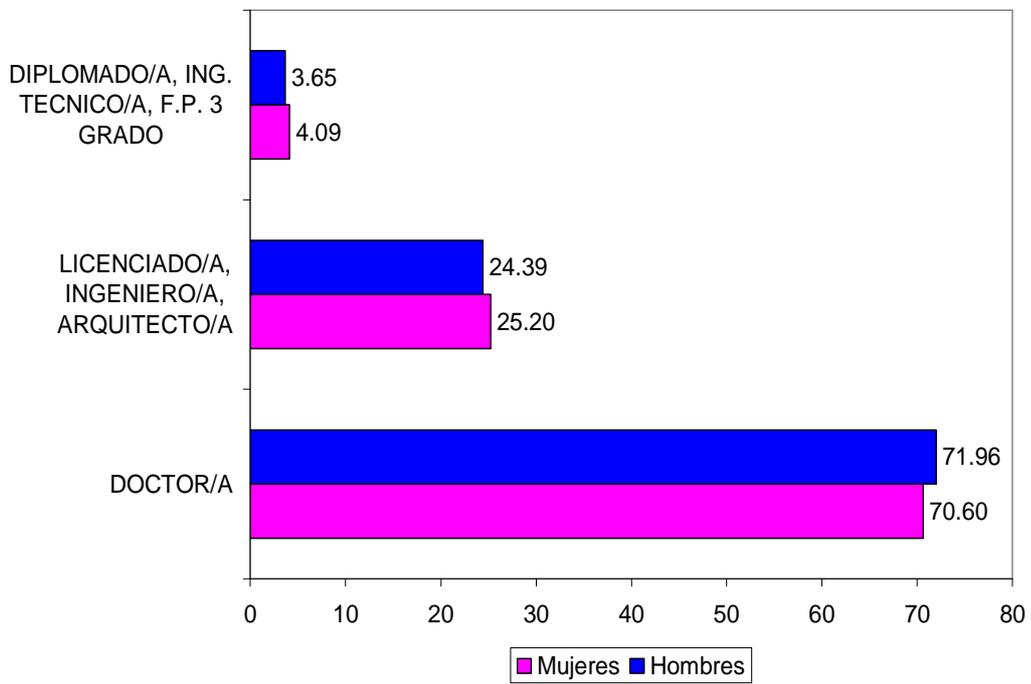
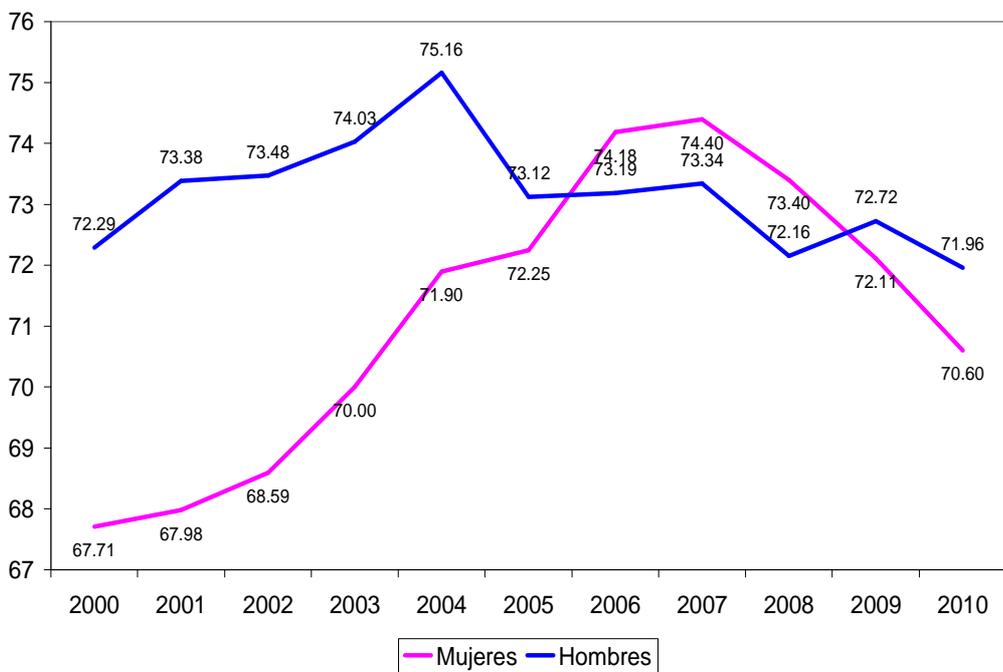


Gráfico 33. Porcentaje de PDI doctor (2010).



El Cuadro 14 presenta la diferencia entre el porcentaje de doctoras y doctores por departamentos, ordenado también de mayor a menor diferencia. En la parte central se encuentran los 11 departamentos con idénticos porcentajes de doctores y doctoras. Por encima de éstos se sitúan los 31 departamentos cuyo porcentaje de doctoras supera al de doctores⁴², y por debajo los restantes 35 departamentos donde sucede lo contrario.

3.1. D. Indicadores de investigación.

Durante todo el año 2010 la participación femenina en proyectos de investigación asciende al 37,91% (792 de un total de 2.089 personas investigadoras), ligeramente superior a su participación global en el PDI (36,02%).

Sin embargo, entre los responsables de los mismos sucede lo contrario, sólo el 24,52% de éstos son mujeres. Si el proyecto de investigación es europeo sucede algo similar: el porcentaje de mujeres que participan en ellos asciende al 36% pero solamente un 20,83% de las personas responsables son mujeres (5 de un total de 19 proyectos europeos) (Gráfico 34).

Esta misma pauta se observa con los grupos de investigación (GI) propios de nuestra universidad y los contratos de investigación (Gráfico 35). Solamente el 20,65% de las personas investigadoras principales de los GI son mujeres (70 de un total de 339 grupos), mientras que la participación femenina en ellos asciende al 40,81%⁴³. Con los contratos de investigación (art. 83 LOU) estos porcentajes se sitúan en el 23,99% y 37,09% respectivamente.

⁴² El departamento Mixto comprende personal del Área de Ciencia Política y algunas áreas técnicas del personal procedente del Campus de Cartagena antes de la creación de la Universidad Politécnica de Cartagena.

⁴³ En este último caso hay que señalar que algunos de los componentes de dichos grupos no pertenecen a la Universidad de Murcia.

Cuadro 13. Porcentaje de PDI doctor por departamento (30/05/2011).

Porcentaje de doctores	Mujeres	Hombres
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	100.00	78.95
BIOLOGÍA VEGETAL	100.00	100.00
FILOLOGÍA CLÁSICA	100.00	100.00
HISTORIA MODERNA, CONTEMPORÁNEA Y DE AMÉRICA	100.00	92.31
INGENIERÍA QUÍMICA	100.00	91.67
MATEMÁTICAS	100.00	100.00
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	100.00	94.74
QUÍMICA ANALÍTICA	100.00	100.00
QUÍMICA FÍSICA	100.00	100.00
QUÍMICA INORGÁNICA	100.00	100.00
QUÍMICA ORGÁNICA	100.00	100.00
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	100.00	100.00
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR B E INMUNOLOG	100.00	100.00
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	100.00	90.91
RELIGIÓN	100.00	75.00
FISIOLOGÍA	100.00	90.91
FARMACOLOGÍA	100.00	100.00
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	100.00	100.00
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	100.00	83.33
GEOGRAFÍA	100.00	94.12
MIXTO	100.00	52.63
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	93.33	91.67
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	90.00	93.75
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	88.89	93.75
SANIDAD ANIMAL	88.89	100.00
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	85.71	84.38
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIO.	85.71	75.00
HISTORIA DEL ARTE	85.71	100.00
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOL	85.71	77.78
HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO	85.71	57.14
FILOSOFÍA	85.71	100.00
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	85.71	73.53
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	84.62	78.57
FÍSICA	83.33	94.29
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	82.35	94.74
FILOLOGÍA INGLESA	81.82	91.30
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	81.48	66.67
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	81.25	94.44
DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL	81.25	35.29
LITERATURA ESPAÑ., TEORA LITER. Y LITER.COM	80.00	100.00
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	72.73	59.26
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	70.59	75.00
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	70.00	60.87
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	69.23	85.71
INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	68.75	81.82
CIRUGIA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	66.67	70.11
DERECHO PRIVADO	66.67	41.18
PRODUCCIÓN ANIMAL	66.67	87.50
MATEMÁTICA APLICADA	66.67	90.00
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	66.67	100.00
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALIANA Y ÁRAB	65.00	73.33
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	64.71	46.34
DERECHO CIVIL	63.64	58.82
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	62.50	73.58
COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	62.50	36.00
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	60.87	57.89
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	60.00	100.00
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	60.00	91.67
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	59.09	68.18
MEDICINA INTERNA	57.89	66.15
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	57.14	39.13
ECONOMÍA APLICADA	57.14	79.31
BELLAS ARTES	56.25	55.88
MÉTODOS CUANTITATIVOS ECONOMÍA Y EMPRESA	56.25	60.00
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDU	55.56	60.00
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	54.55	47.37
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	50.00	70.00
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA,OTORR. Y AN. PAT.	50.00	54.84
SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA SOCIAL	46.88	63.33
FISIOTERAPIA	46.15	36.00
DERECHO ADMINISTRATIVO	41.67	46.15
ENFERMERÍA	40.00	13.79
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	33.33	63.64
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.	25.00	50.00
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	25.00	78.57
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	0.00	56.00
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	0.00	46.15
Total	71.06	72.22

Cuadro 14. Diferencia entre el porcentaje de doctoras y doctores por departamento (30/05/2011).

MIXTO	47.37
DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL	45.96
HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO	28.57
COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	26.50
ENFERMERÍA	26.21
DERECHO PRIVADO	25.49
RELIGIÓN	25.00
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	21.05
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	18.36
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	18.01
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	16.67
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	14.81
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	13.47
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	12.18
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIO.	10.71
FISIOTERAPIA	10.15
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	9.13
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	9.09
FISIOLOGÍA	9.09
INGENIERÍA QUÍMICA	8.33
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOL	7.94
HISTORIA MODERNA, CONTEMPORÁNEA Y DE AMÉRICA	7.69
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	7.18
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	6.04
GEOGRAFÍA	5.88
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	5.26
DERECHO CIVIL	4.81
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	2.97
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	1.67
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	1.34
BELLAS ARTES	0.37
BIOLOGÍA VEGETAL	0.00
FILOLOGÍA CLÁSICA	0.00
MATEMÁTICAS	0.00
QUÍMICA ANALÍTICA	0.00
QUÍMICA FÍSICA	0.00
QUÍMICA INORGÁNICA	0.00
QUÍMICA ORGÁNICA	0.00
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	0.00
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR B E INMUNOLOG	0.00
FARMACOLOGÍA	0.00
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	0.00
CIRUGIA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	-3.45
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	-3.75
MÉTODOS CUANTITATIVOS ECONOMÍA Y EMPRESA	-3.75
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	-4.41
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDU	-4.44
DERECHO ADMINISTRATIVO	-4.49
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA,OTORR. Y AN. PAT.	-4.84
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	-4.86
MEDICINA INTERNA	-8.26
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALIANA Y ÁRAB	-8.33
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	-9.09
FILOLOGÍA INGLESA	-9.49
FÍSICA	-10.95
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	-11.08
SANIDAD ANIMAL	-11.11
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	-12.38
INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	-13.07
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	-13.19
HISTORIA DEL ARTE	-14.29
FILOSOFÍA	-14.29
SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA SOCIAL	-16.46
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	-16.48
LITERATURA ESPAÑ., TEORA LITER. Y LITER.COM	-20.00
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	-20.00
PRODUCCIÓN ANIMAL	-20.83
ECONOMÍA APLICADA	-22.17
MATEMÁTICA APLICADA	-23.33
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.	-25.00
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	-30.30
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	-31.67
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	-33.33
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	-40.00
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	-46.15
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	-53.57
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	-56.00
Total	-1.16

Gráfico 34. Responsables y miembros en proyectos de investigación (2010).

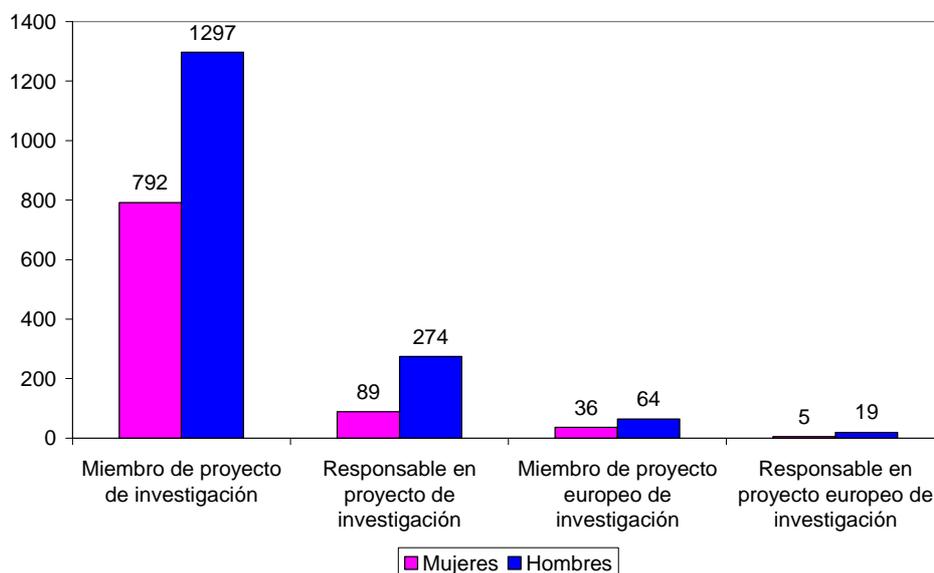
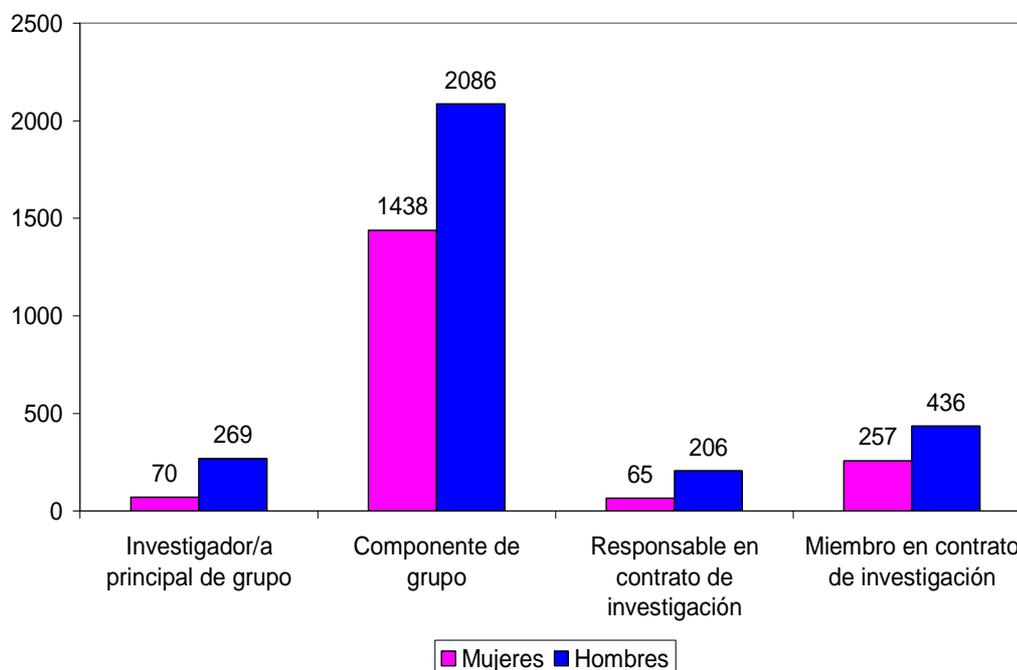
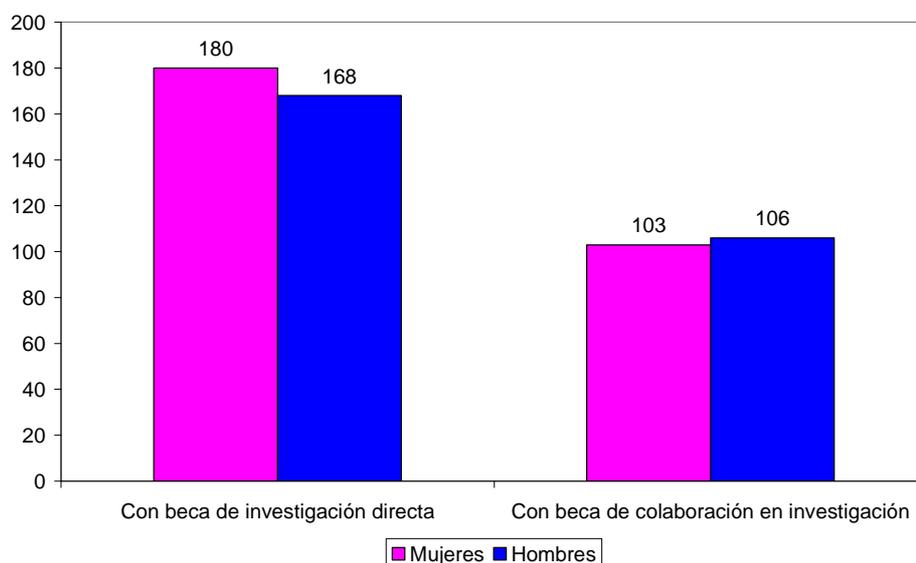


Gráfico 35. Investigador/a principal y componentes de GI propios de la UMU y de contratos de investigación (2010).



Donde se observa una participación mucho más igualitaria es entre los becarios y becarias. En el caso de las becas de investigación directas hay más becarias que becarios (Gráfico 36).

Gráfico 36. Becarios y becarias de investigación (2010).



La distribución del número de sexenios de investigación entre hombres y mujeres que presenta el Gráfico 37 también es muy desigual. En el área de Matemáticas, sólo el 7% de los sexenios los tienen mujeres. La menor disparidad se obtiene en Ciencias Experimentales, donde el porcentaje anterior llega al 32,75%. Obviamente, estas cifras hay que ponerlas en relación al número de PDI en cada área que presenta el Gráfico 38 porque, por ejemplo, en el área de Matemáticas el 60% del PDI femenino tiene al menos un sexenio de investigación, frente al 81,82% del colectivo masculino. El mayor porcentaje de PDI femenino con al menos un sexenio se obtiene en el área de Ciencias Experimentales, donde llega al 69,52% y supera al correspondiente porcentaje masculino, que se sitúa en el 67,72%. El menor porcentaje femenino se obtiene en Ciencias Sociales, con un 13,59%. En esta área el porcentaje masculino llega al 24,53%. En términos globales obtenemos 279 mujeres con al menos un sexenios de investigación frente a 564 hombres.

Gráfico 37. Número de sexenios de investigación por áreas (2010).

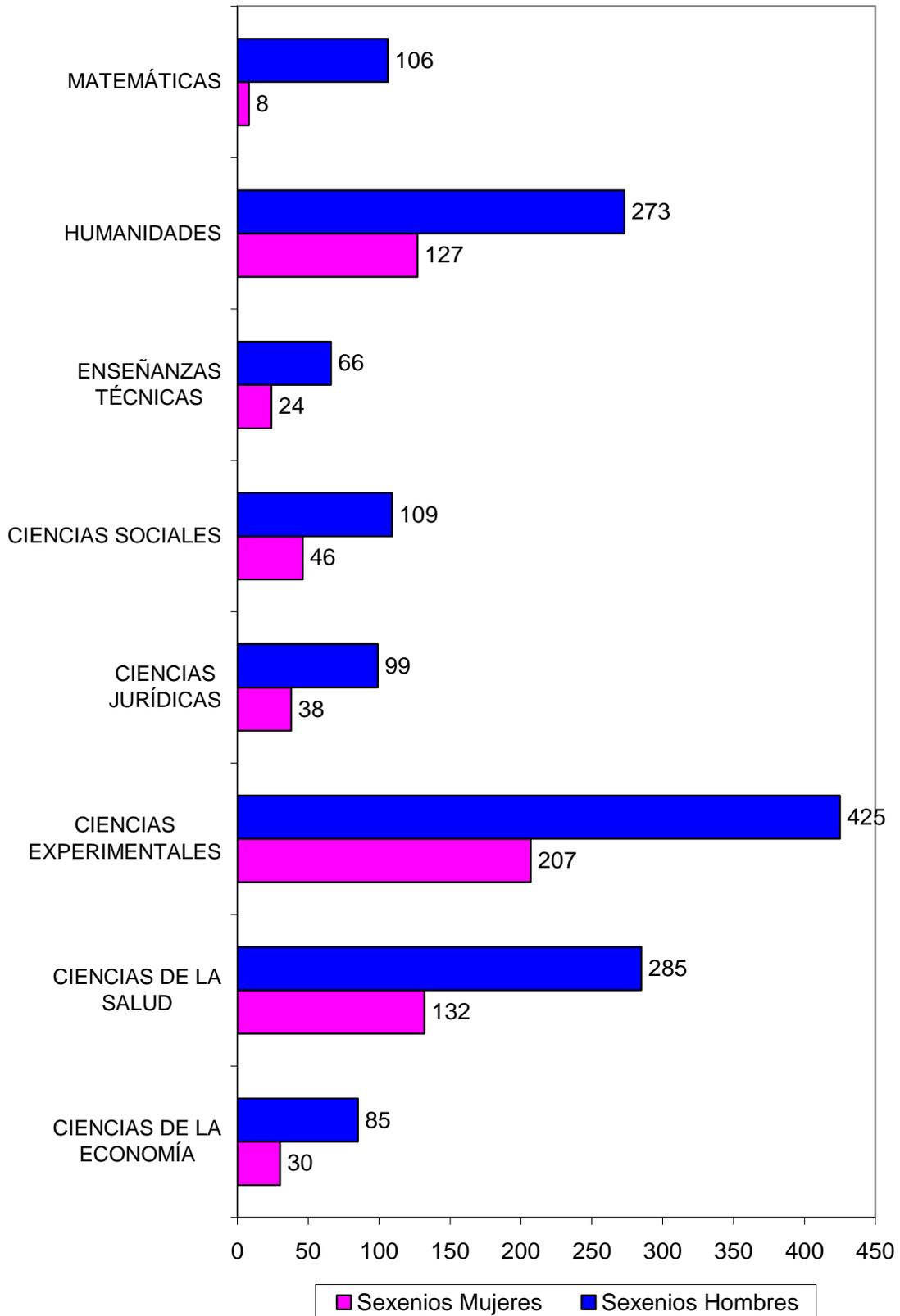
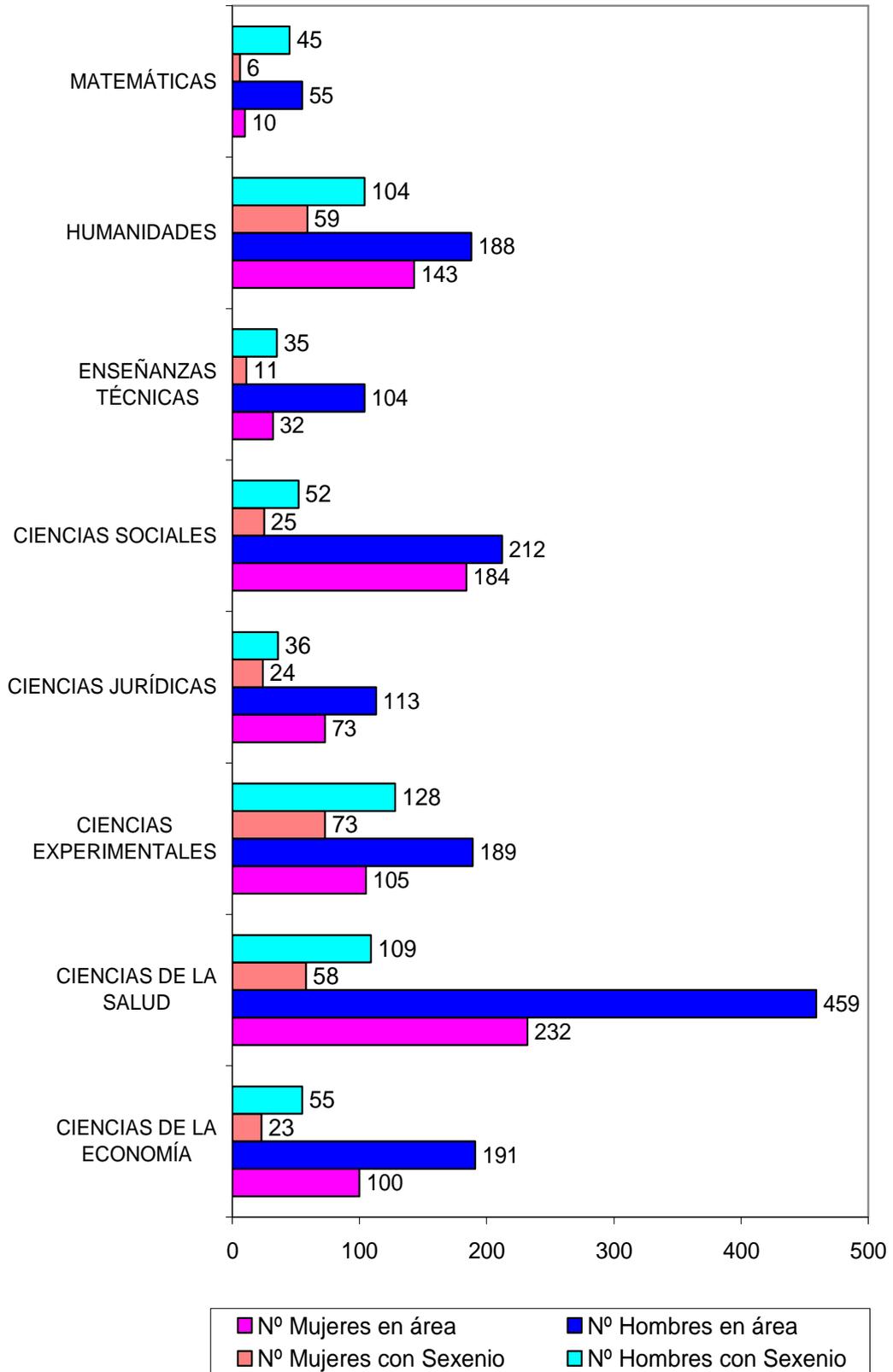


Gráfico 38. PDI con al menos un sexenio de investigación por áreas (2010).



Estos números implican que sobre la totalidad del PDI de cada colectivo, el porcentaje de mujeres con al menos un sexenio se sitúa en el 31,74% mientras que el porcentaje masculino asciende al 37,33%.

Estas cifras también son susceptibles de ser relativizadas según el porcentaje de PDI con posibilidad de tener un sexenio de investigación, ya que tal y como muestra el Gráfico 39 es muy diferente entre áreas. Las Ciencias Experimentales exhiben los mayores porcentajes, superiores al 85% tanto en hombres como en mujeres, mientras que en Ciencias de Economía se registran los menores, sólo un 45% del PDI masculino y un 43% del femenino. En términos globales, el 61,88% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,75% obtenido para el colectivo femenino. Esos porcentajes son sensiblemente inferiores a los registrados para la totalidad de las universidades españolas en 2009, donde estos porcentajes ascienden al 77,1% en hombres y al 74,9% en mujeres. Si bien, estos porcentajes no son estrictamente comparables porque en la estadística anterior solamente se han incluido a los Catedráticos/as de Universidad, Titulares de Universidad y Catedráticos/as de Escuela Universitaria.⁴⁴

En el Gráfico 40 se presentan todos estos porcentajes. Sobre el PDI con posibilidad de tener sexenio, el menor porcentaje femenino se obtiene en Ciencias Sociales (27,47%) y el mayor en Matemáticas (85,71%). En estas áreas y en Humanidades, Enseñanzas Técnicas y Ciencias de la Economía los porcentajes masculinos son superiores a los femeninos, mientras que en Ciencias Jurídicas, Ciencias Experimentales y Ciencias de la Salud el porcentaje de PDI femenino con al menos un sexenio de investigación es superior al obtenido en el colectivo masculino.

Finalmente, el Gráfico 41 presenta el número de sexenios totales dividido por PDI de cada área, que hemos llamado tasa de sexenios de investigación.

⁴⁴ Ministerio de Educación (2010): *Datos y cifras del sistema universitario español*. Secretaría General de Universidades, página 60.

Gráfico 39. Porcentaje de PDI con posibilidad de tener un sexenio de investigación por áreas (2010).

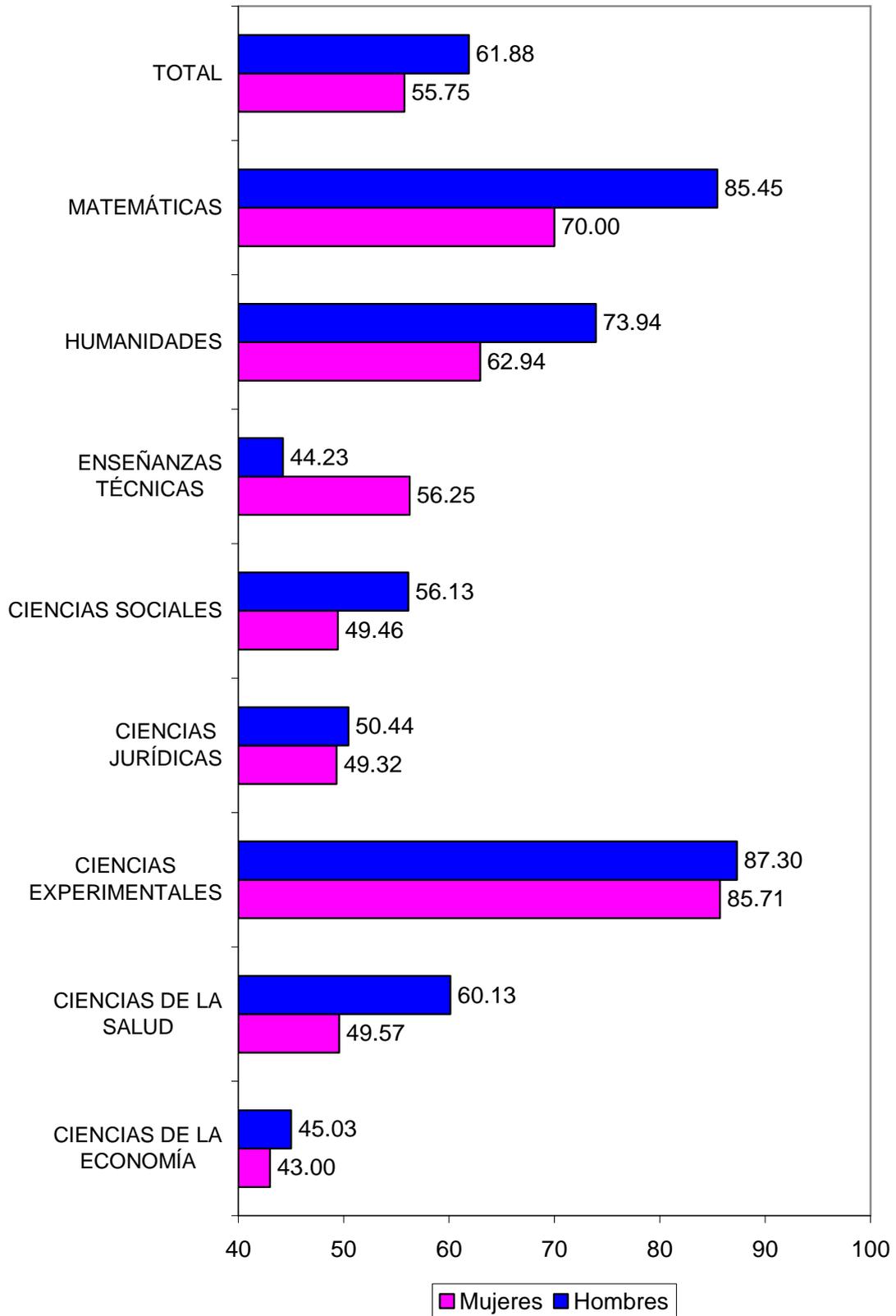


Gráfico 40. Porcentaje de PDI con al menos un sexenio de investigación por áreas (2010).

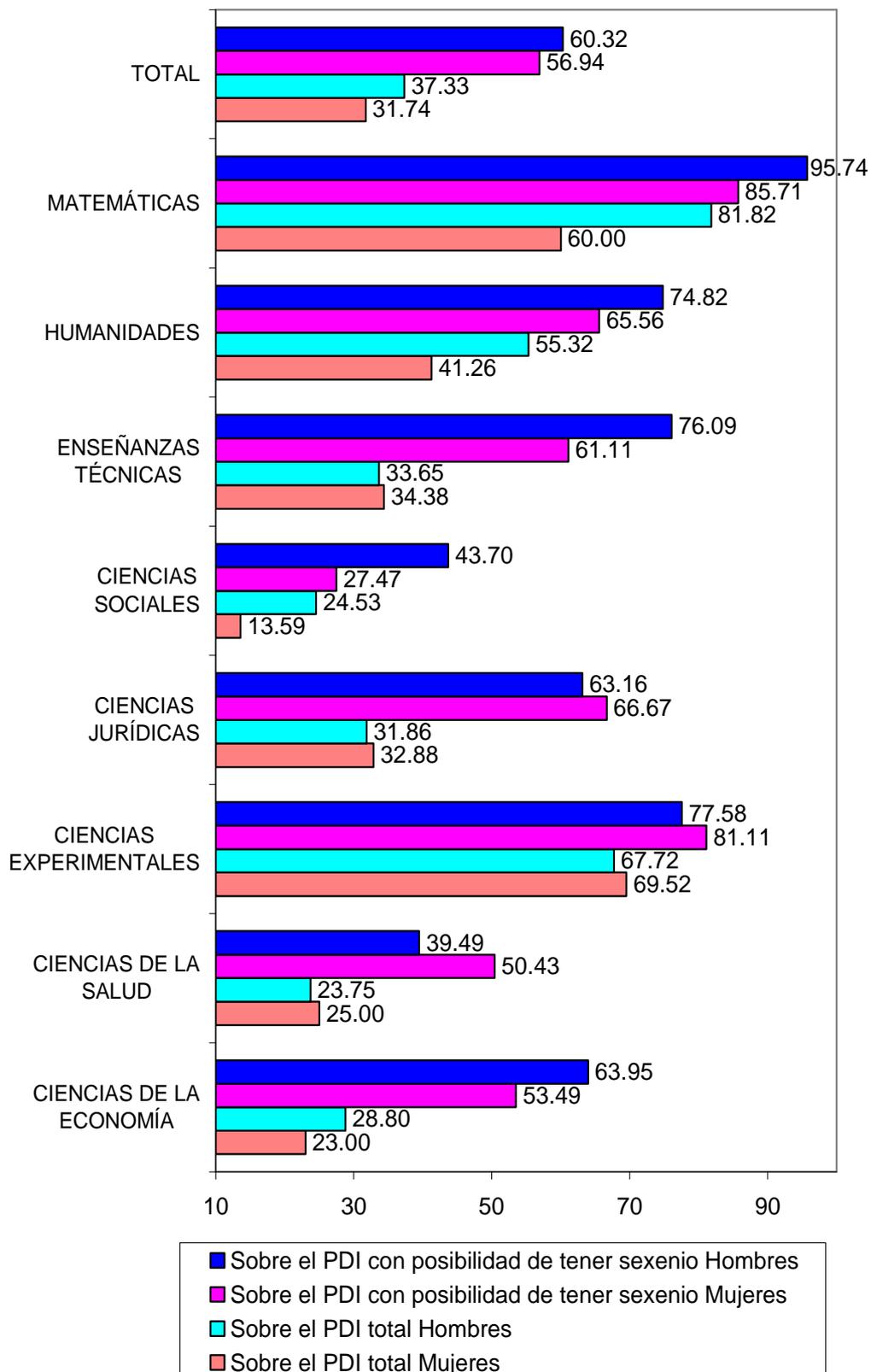
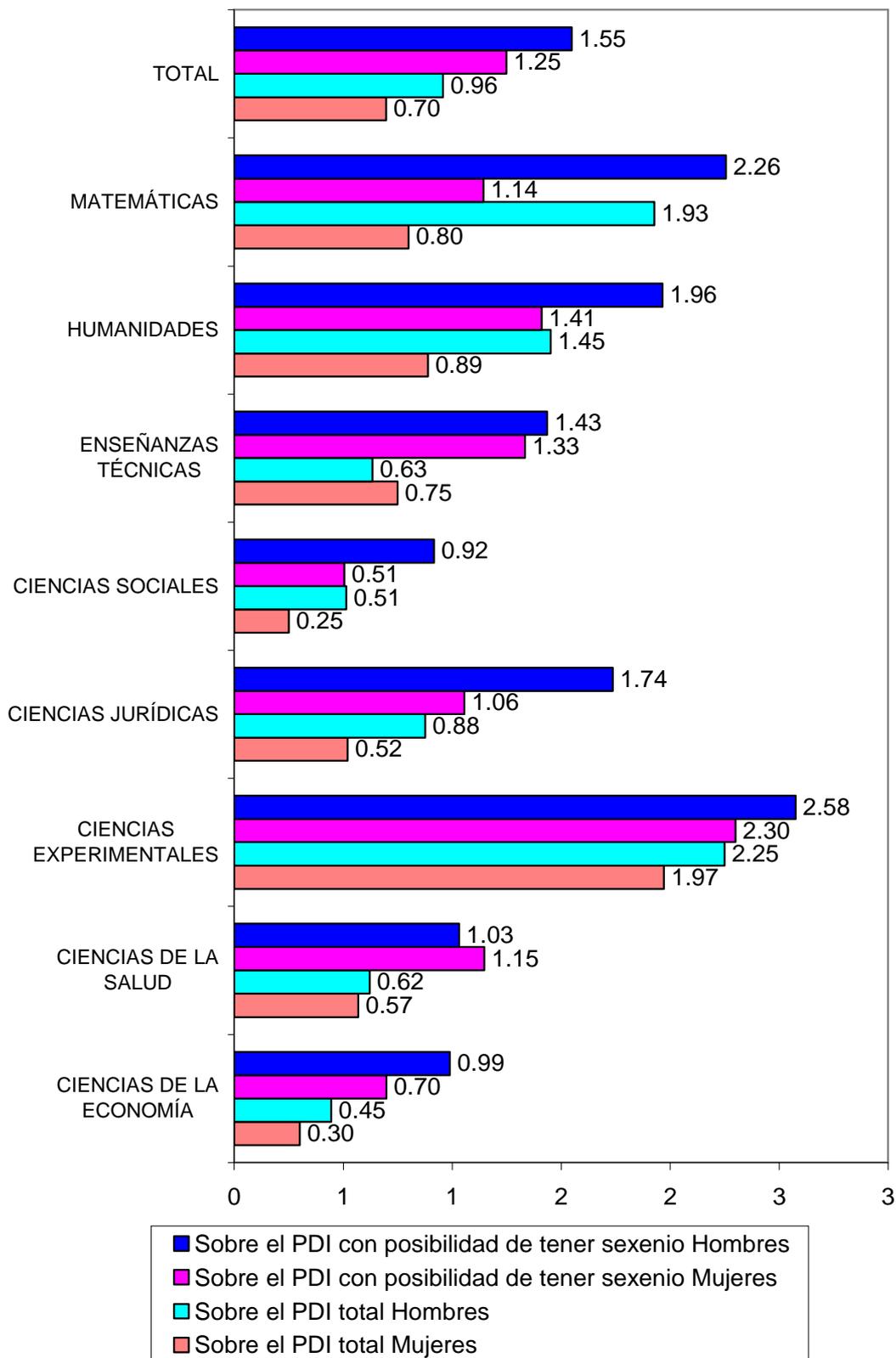


Gráfico 41. Tasa de sexenios de investigación por áreas (2010).



Solamente en Ciencias de la Salud el número de sexenios por PDI con posibilidad de tenerlo es superior en el caso de las mujeres, 1,15 frente a 1,03 del colectivo masculino. La mayor tasa femenina se alcanza en Ciencias Experimentales con 2,3 sexenios por PDI con posibilidad de tenerlo. La menor se produce en Ciencias Sociales con 0,51. Las mayores diferencias entre las tasas masculinas y femeninas se obtienen en Matemáticas.

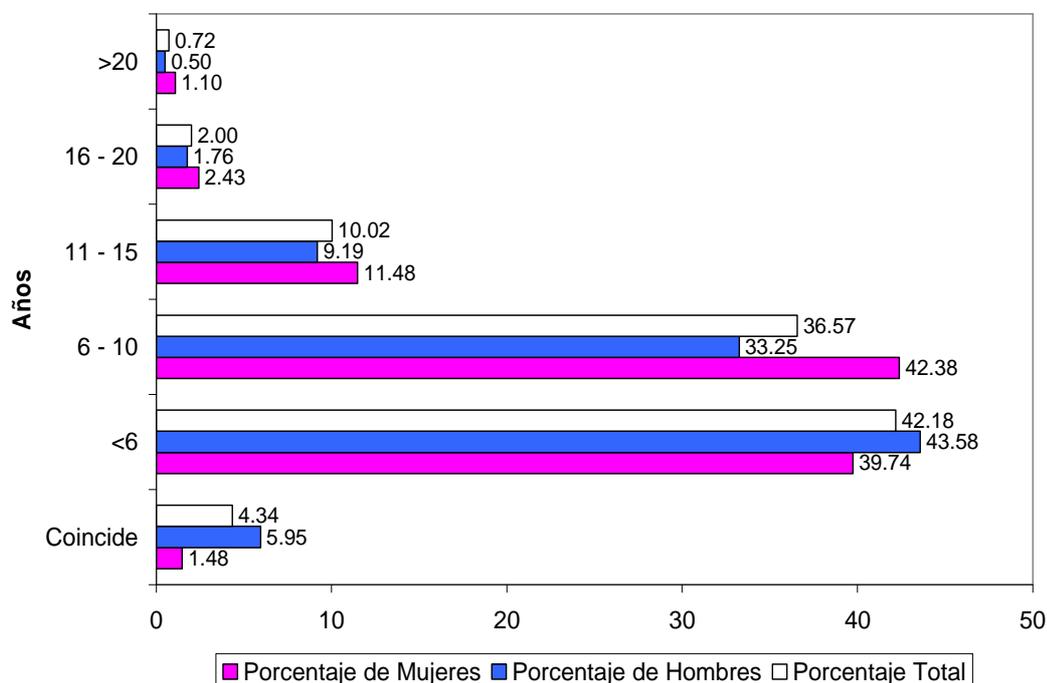
3.1. E. Experiencia laboral y promoción del PDI funcionario y cargos académicos.

La experiencia laboral y las posibilidades de promoción del PDI funcionario se ha medido a partir de tres variables temporales: 1) el número de años transcurrido desde el primer contrato firmado por el PDI hasta la consecución de su plaza de funcionario; 2) el número de años transcurridos desde el primer nombramiento como funcionario/a hasta la última categoría del mismo alcanzada y, 3) el número de años en esta última categoría de funcionaria/o.

El Gráfico 42 presenta la primera de estas variables. El 5,95% del PDI masculino accedió directamente a la UMU a una plaza de funcionario, mientras que en el caso femenino solamente fue un 1,48%. Un 43,58% del PDI masculino logró acceder a una plaza de funcionario antes de los 6 años, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje solamente llega al 39,74%. Como contrapartida a estas menores posibilidades de promoción femeninas en un período corto de tiempo, se obtiene que por encima de los 6 años el porcentaje de PDI promocionado a funcionario sea mayor en el caso de las mujeres.

Una vez que se ha alcanzado la plaza de funcionario/a, el Gráfico 43 pone de manifiesto también estas menores posibilidades de promoción femeninas, ya que 80,34% de las mismas permanece con la misma categoría frente al 74,15% de los hombres. Considerando tramos de cinco años, observamos que los porcentajes de hombres y mujeres que consiguen promocionar son bastante similares hasta los 25 años tras la obtención de la plaza de funcionaria/o. Sin embargo, por encima de esta cifra promociona casi el 5% de los varones frente a solo el 0,58% de las mujeres.

Gráfico 42. Tiempo transcurrido desde el primer contrato con la UMU hasta la consecución de la plaza de funcionario (2010).



Esto es, por un lado, las mujeres tardan más en promocionarse que los hombres, pero además, por otro lado, llega un momento en que las posibilidades de promoción femeninas son casi nulas, mientras que las masculinas continúan su tendencia habitual.

Finalmente, observamos en el Gráfico 44 que la antigüedad femenina en la última categoría de funcionaria alcanzada es menor que la masculina, ya que por debajo de los 5 años de antigüedad los porcentajes femeninos de PDI son superiores a los masculinos, mientras que por encima de esos 5 años sucede justo lo contrario. Esta menor antigüedad media femenina es consecuencia de que la incorporación de la mujer a la universidad en similares proporciones a las del hombre es un fenómeno relativamente reciente.

Gráfico 43. Tiempo transcurrido desde el primer nombramiento hasta la última categoría de funcionariado alcanzada (2010).

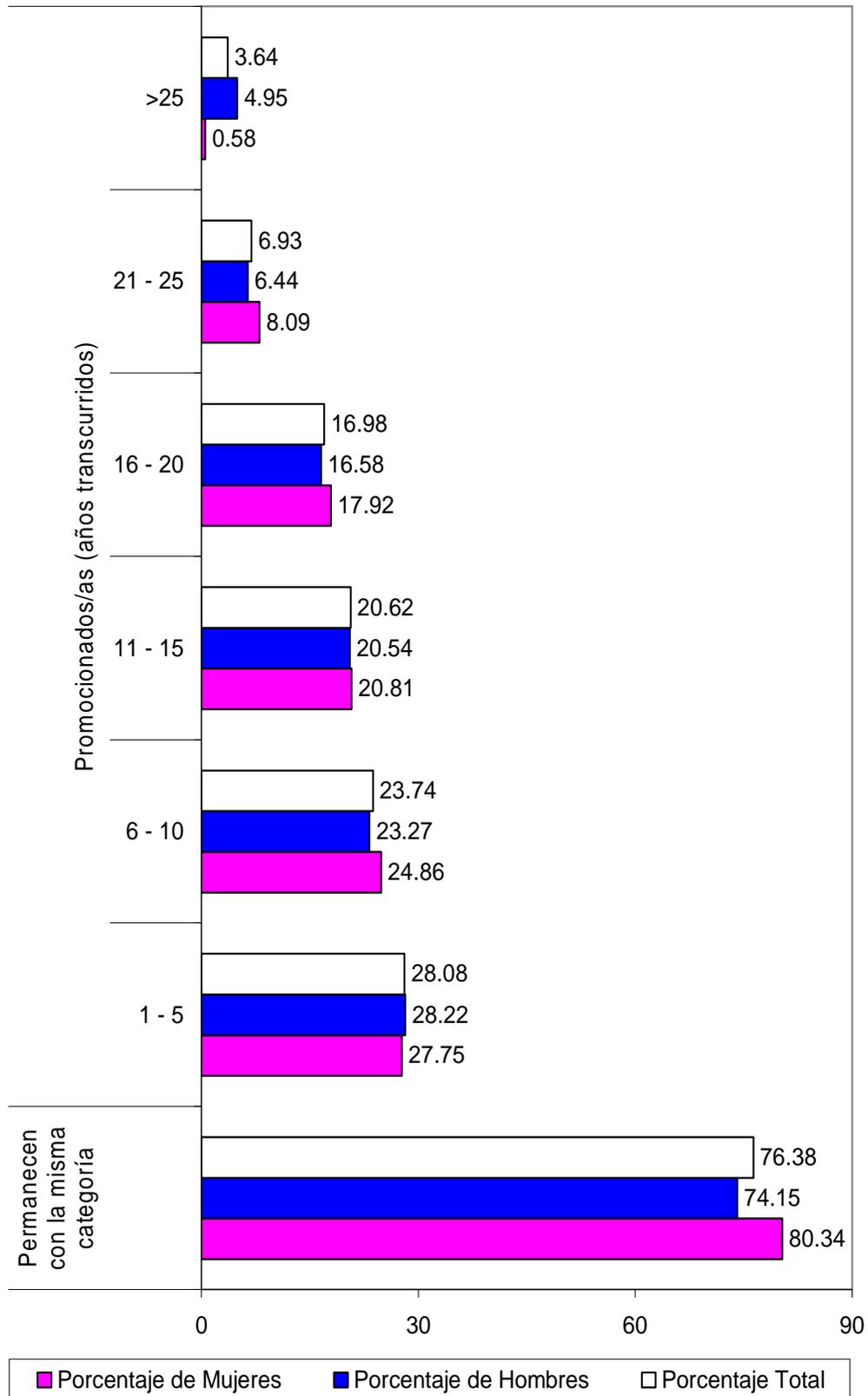
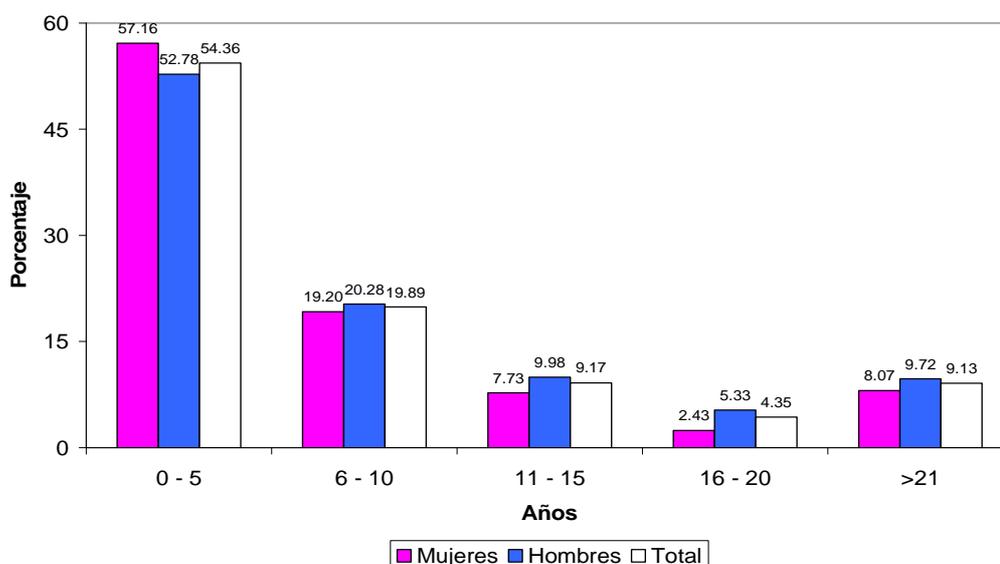


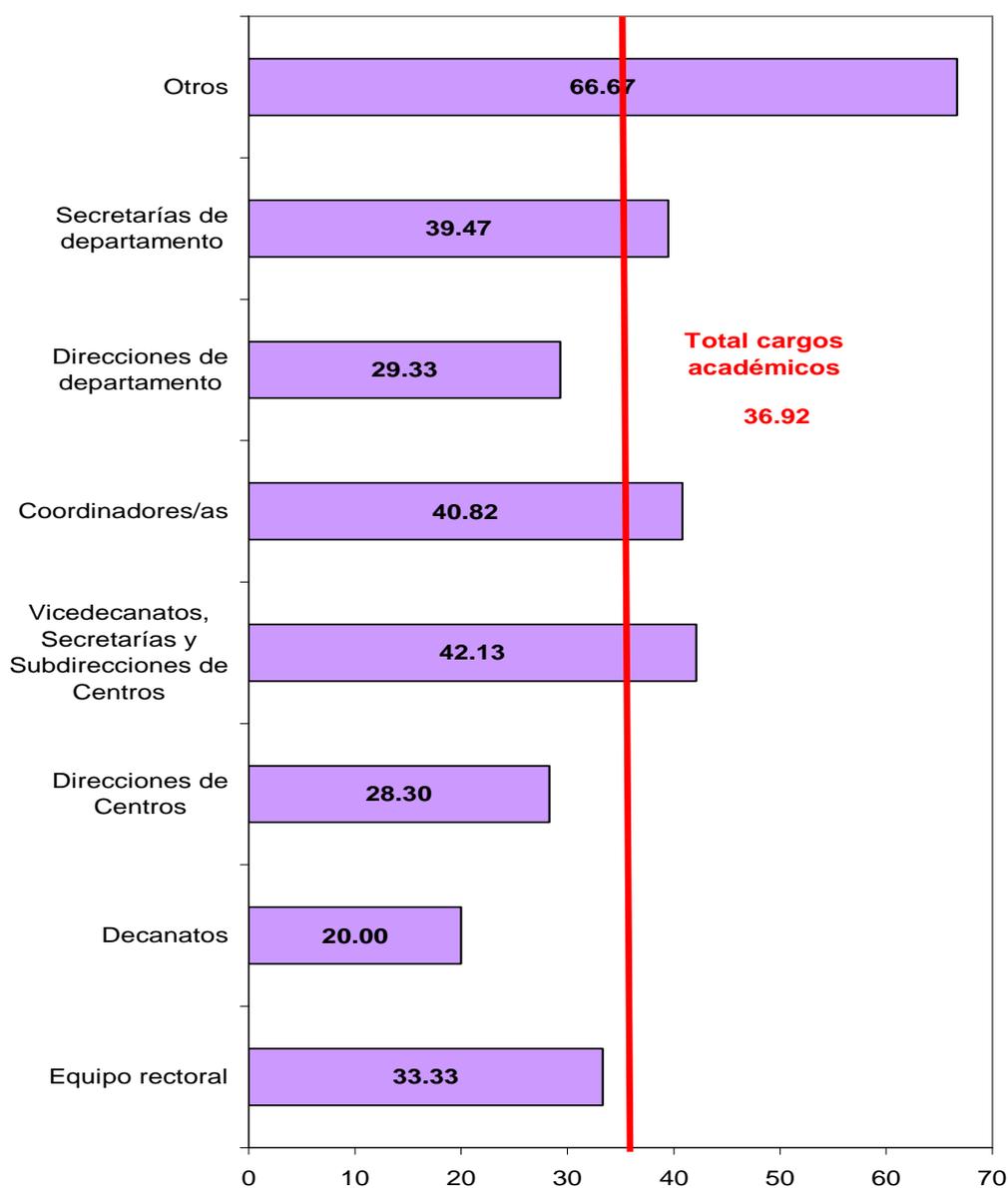
Gráfico 44. Antigüedad en la última categoría de funcionariado (2010)



La participación del PDI femenino en cargos académicos es muy similar, ligeramente superior, a la participación femenina en el PDI global: 36,92% frente a 36,02% respectivamente. Agregando los cargos académicos según las rúbricas representadas en el Gráfico 45⁴⁵, observamos que los porcentajes femeninos superan a su participación global en aquellos cargos que podríamos considerar que están en una segunda línea de responsabilidad, tales como Secretarías de Departamento y Vicedecanatos, Secretarías y Subdirecciones de Centros, mientras que en las que tienen un nivel de responsabilidad superior, tales como Direcciones de Departamento, Direcciones de Centro, Decanatos y Equipo Rectoral, los porcentajes de cargos femeninos se encuentran por debajo de su participación global.

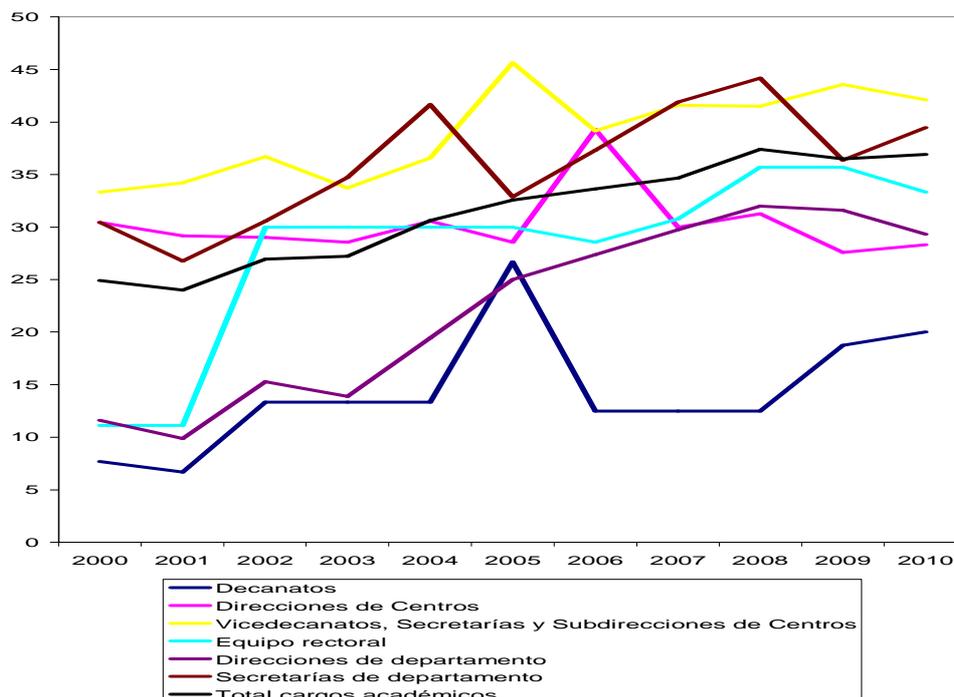
⁴⁵ En Otros se incluye la Administradora-Gerente del Hospital Clínico Veterinario, el Defensor Universitario y la Responsable de la Unidad Docente de Enfermería, Obstetricia y Ginecología.

Gráfico 45. Porcentaje de PDI femenino en cargos académicos (2010)



En el Gráfico 46 se presenta la evolución de los cargos académicos más significativos. En el total de cargos académicos, la participación femenina ha pasado del 24,91% en 2000 hasta el 36,92% de 2010. Dicha participación ha aumentado en todos los cargos considerados excepto en Direcciones de Centros y en las direcciones de departamento, donde se ha reducido levemente.

Gráfico 46. Evolución del porcentaje de PDI femenino en cargos académicos.



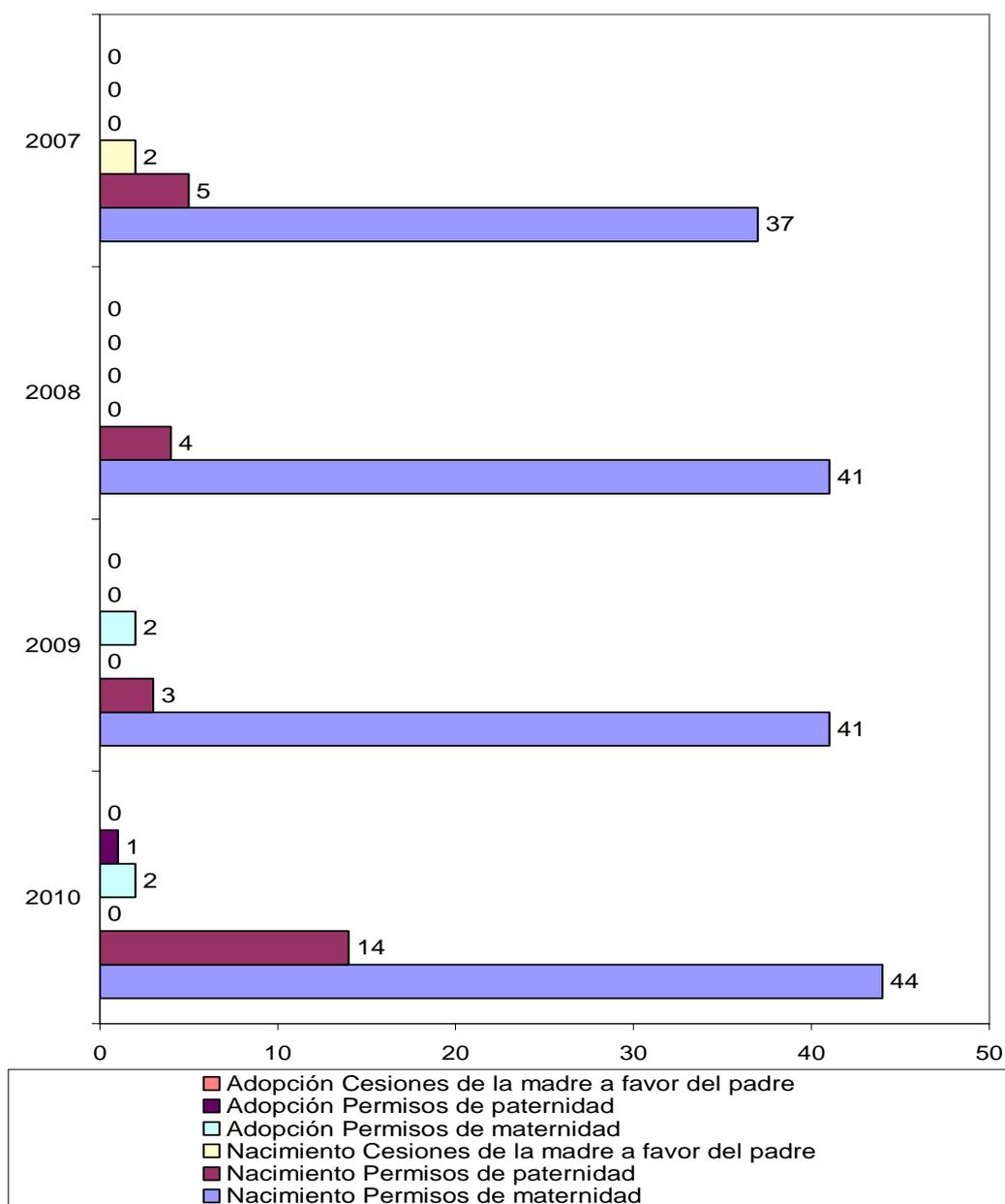
Los mayores aumentos de esta participación femenina se han producido en el Equipo Rectoral, los Decanatos y las Direcciones de Departamento, que precisamente son las instancias donde menor es la participación femenina en 2010, tal y como hemos señalado más arriba. Pero hay que tener en cuenta que en el año 2000 los porcentajes femeninos en tales cargos fueron del 11,11%, 7,69% y 10,03% respectivamente. Cifras que se hallaban muy lejos de lo que cabe considerar paritario y, en cualquier caso, muy lejos también de la participación femenina en el PDI global que se situó en el 33,84% (Gráfico 16).

3.1. F. Permisos, excedencias y bajas.

En este último apartado tratamos de ver cómo la conciliación entre la vida familiar y laboral en lo concerniente al cuidado de los hijos e hijas tiene una incidencia muy diferente entre hombres y mujeres, si la medimos por el número de permisos y excedencias que se solicitan para ello.

Para cada año, hemos contabilizado el número de PDI que ha estado en alguna de estas situaciones desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. El Gráfico 47 muestra que prácticamente son sólo las mujeres las que solicitan los permisos por nacimiento de hijos (permisos de maternidad), aunque en el último año destacan los 14 permisos de paternidad solicitados (44 de maternidad). La figura de la cesión del permiso de la madre a favor del padre solamente se utilizó en dos casos en 2007.

Gráfico 47. Permisos por nacimiento y adopción (2007-2010).



La reducción de jornada por lactancia no ha sido solicitada en ningún caso ni por hombres ni mujeres. Y la acumulación a los permisos anteriores solamente ha sido solicitada por mujeres (Gráfico 48). Las excedencias por el cuidado de los hijos/as son muy escasas y también solamente son solicitadas por mujeres (Gráfico 49). En el apartado *Otras excedencias* se incluyen las voluntarias por intereses particulares o por prestar servicios en otros organismos o entidades del sector público. También son muy escasas y predominan las solicitadas por mujeres.

Gráfico 48. Reducción de jornada o acumulación al permiso de maternidad/paternidad por lactancia (2007-2010).

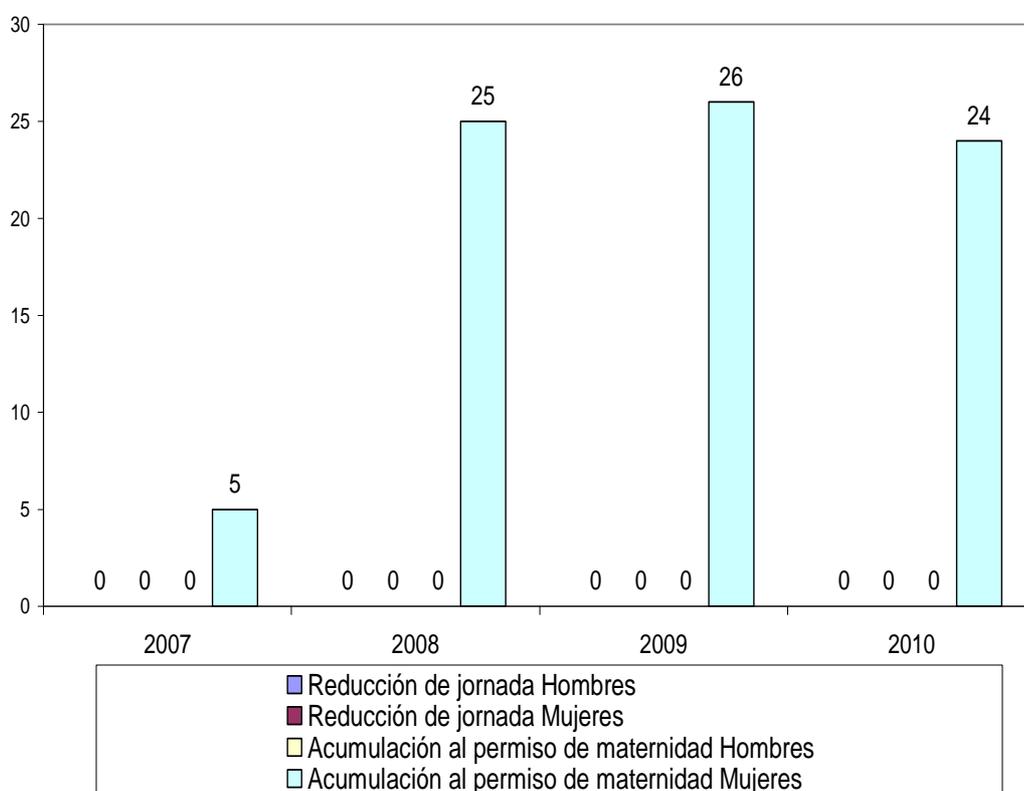
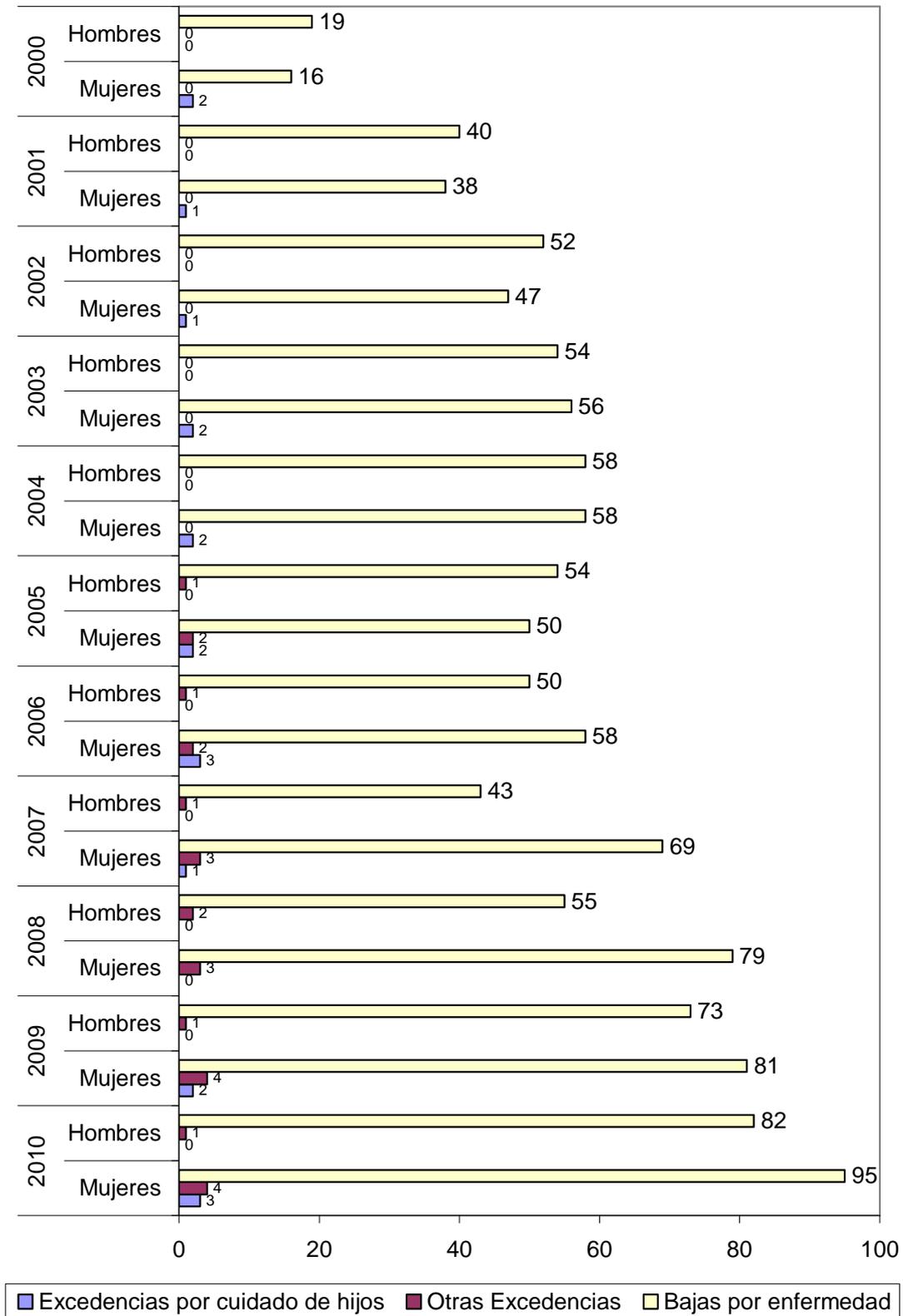


Gráfico 49. Excedencias y bajas por enfermedad (2000-2010).

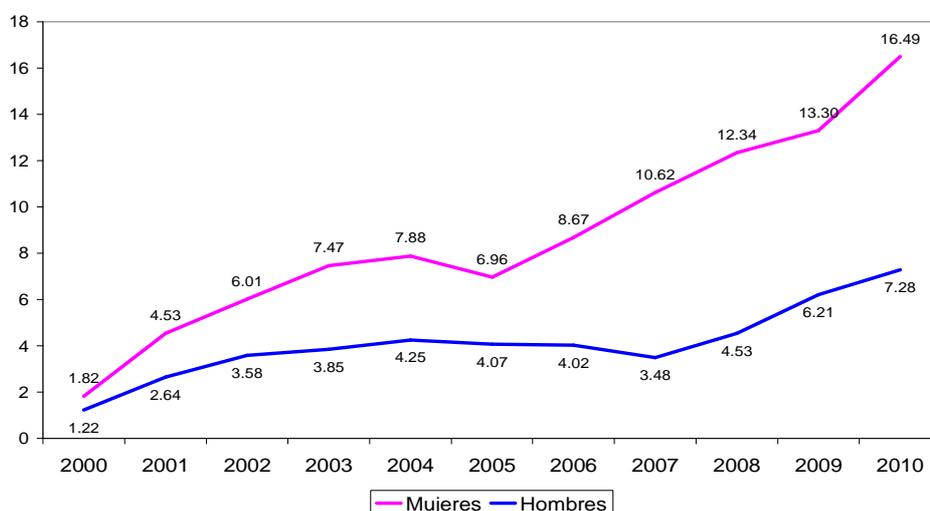


Finalmente, las bajas por enfermedad (común, profesional y accidente de trabajo) destacan por ser las más numerosas y por su aumento en los últimos años. El Gráfico 50 muestra los porcentajes de PDI que solicitan estas bajas. El porcentaje femenino siempre ha sido superior al masculino y ha aumentado a un ritmo mucho más acusado en los últimos años.

El aumento de bajas por enfermedad en las mujeres puede estar justificado porque, como consecuencia del embarazo y sus consecuencias, la mujer tiene dolencias relacionadas con el mismo y tiene que solicitar bajas por enfermedad. Hay que precisar que los datos suministrados desde Recursos Humanos no especifican las causas de la enfermedad y por lo tanto no podemos saber qué número de bajas están relacionadas con el embarazo. Sería muy interesante para futuros estudios que pudiésemos analizar dichos motivos y ponerlos en relación con la situación femenina en los ámbitos laboral y familiar.

Todavía, se puede apuntar otra causa que puede contribuir al aumento de las bajas por enfermedad en las mujeres y es que las mujeres siguen siendo las encargadas de los cuidados de hijos, padres y demás miembros dependientes que viven en el núcleo familiar, lo que provoca unas mayores exigencias que hace difícil, en muchos casos, conciliar su vida laboral con la carga familiar y acaso explica que las mujeres padezcan más enfermedades.

Gráfico 50. Porcentaje de PDI con bajas por enfermedad (2000-2010).



3.2. El Personal de Administración y Servicios (PAS)

El Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Murcia está formado por personal funcionario de las escalas de la propia Universidad y por personal laboral contratado por ella, así como por personal funcionario perteneciente a cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas que presten servicios en la UMU. Corresponde al PAS la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad.

En el apartado que nos ocupa intentaremos avanzar en la búsqueda de información que trascienda la que nos ofrece el marco legal que conforma su régimen jurídico. Analizaremos la situación real de mujeres y hombres, las posibles diferencias existentes en los distintos aspectos de la vida profesional, la pertenencia a los grupos de clasificación, el desempeño de los puestos de responsabilidad, nivel académico, solicitud de las medidas de conciliación etc. Además, analizaremos la evolución de algunos de estos indicadores, lo que nos permitirá entender el momento actual.

El marco cronológico establecido para la obtención de los informes estadísticos ha sido el curso académico, en ocasiones, y una fecha concreta en otras. En este último caso, la información más reciente manejada es la obtenida a fecha de 31 de diciembre de 2010. Cuando además se ha querido obtener una evolución, comparando varios años, la fecha utilizada, normalmente, ha sido 31 de diciembre y diez el número de años.

Para algunos indicadores, como puede ser el de los permisos, excedencias y bajas, la información de un año hace referencia al período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre. En otros indicadores, como puede ser la composición del PAS, los grupos de clasificación, puesto y nivel de titulación etc., se ha utilizado como parámetro el curso académico, introduciendo el año al que hace referencia. En otros casos la información obtenida corresponde a 31 de diciembre del año o años objeto de estudio.

La información proporcionada por las estadísticas obtenidas de la aplicación IGUALDAD no distingue entre personal funcionario y laboral, excepto en el caso del PAS por régimen jurídico. Es por ello que el personal laboral no es tratado de forma diferenciada.

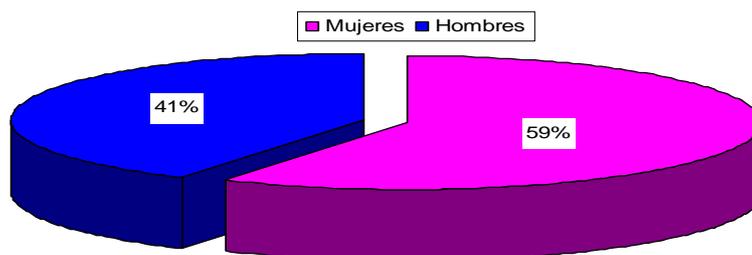
Puede que las cifras varíen sensiblemente de unas estadísticas a otras y en las correspondientes representaciones gráficas, según que el parámetro utilizado sea el curso académico o la fecha a 31 de diciembre. Hay que tener en cuenta que los datos de recursos humanos no son datos fijos en el tiempo, cambian continuamente por circunstancias diversas: jubilaciones, ceses, nuevas contrataciones como consecuencia del funcionamiento de las listas de espera, resolución de procesos selectivos, etc...

3.2. A. Distribución del PAS por sexo. Evolución.

El personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia durante el curso académico 2010-11 ha alcanzado las 1.408 personas, de las que 824 son mujeres (59%) y 584 hombres (41%).

Según los datos publicados en el Informe anual *Datos y cifras del Sistema Universitario Español curso 2010/11 (Ministerio de Educación)*, dentro del colectivo del Personal de Administración y Servicios, para el conjunto de las universidades públicas, la presencia de la mujer es de un 59,6%; este porcentaje apenas difiere con respecto al de la UMU. (Gráfico 51).

Gráfico 51. PAS por sexo curso académico 2010/11. Porcentajes.



Desde el año 2000 hasta el 2010 el número de miembros del Personal de Administración y Servicios ha aumentado sensiblemente. Aunque se puede hablar de un equilibrio en la composición del PAS, la presencia de las mujeres ha venido siendo de manera constante mayor que la de los hombres, teniendo más peso en la plantilla de este colectivo. (Gráficos 52 y 53).

Gráfico 52. PAS total por sexo. Absoluto

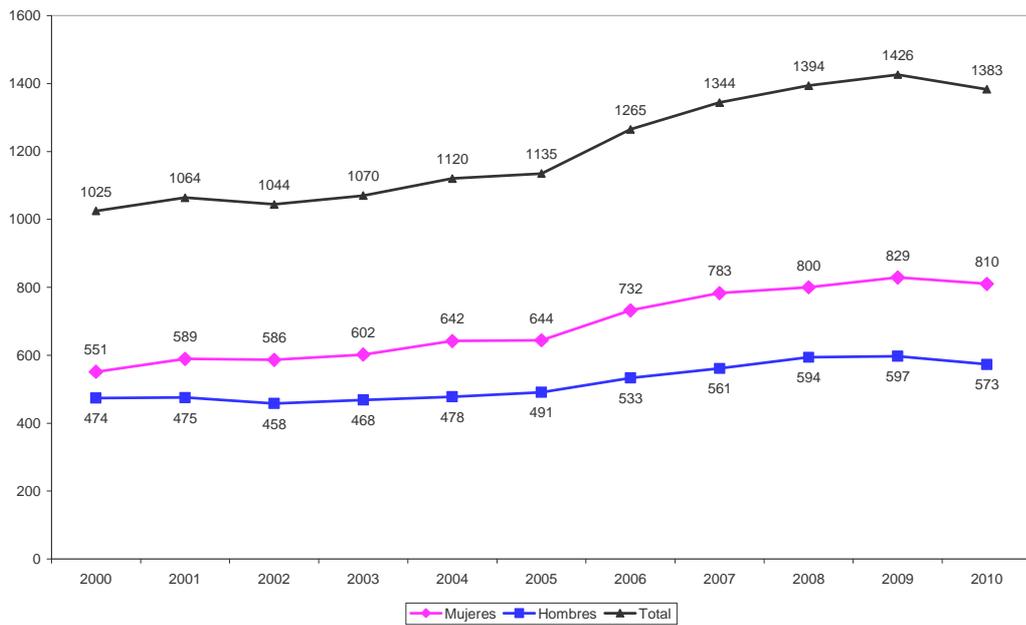
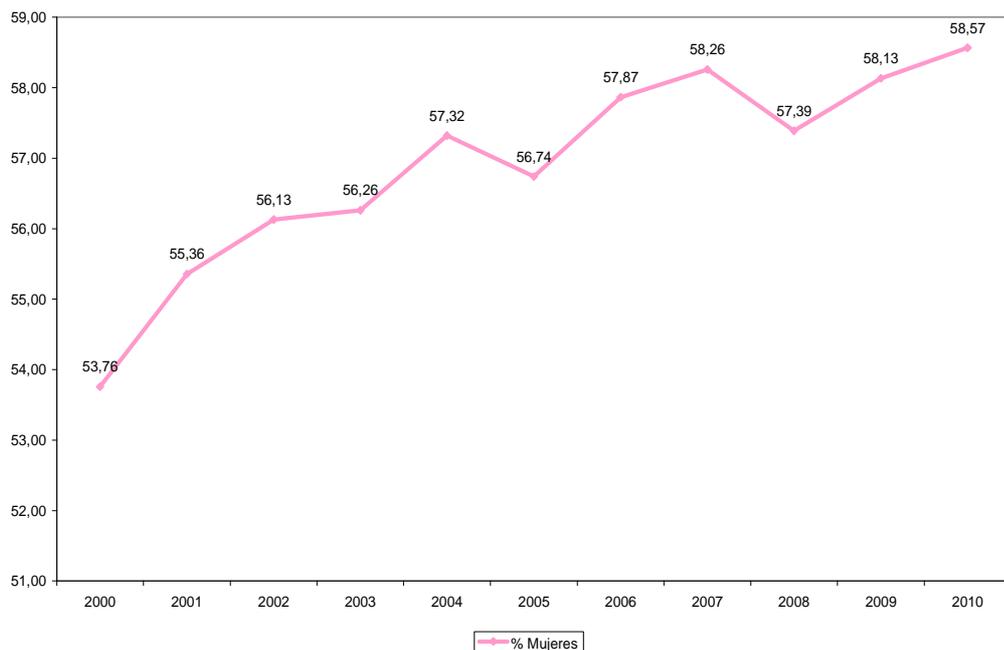


Gráfico 53. Porcentaje del PAS femenino.

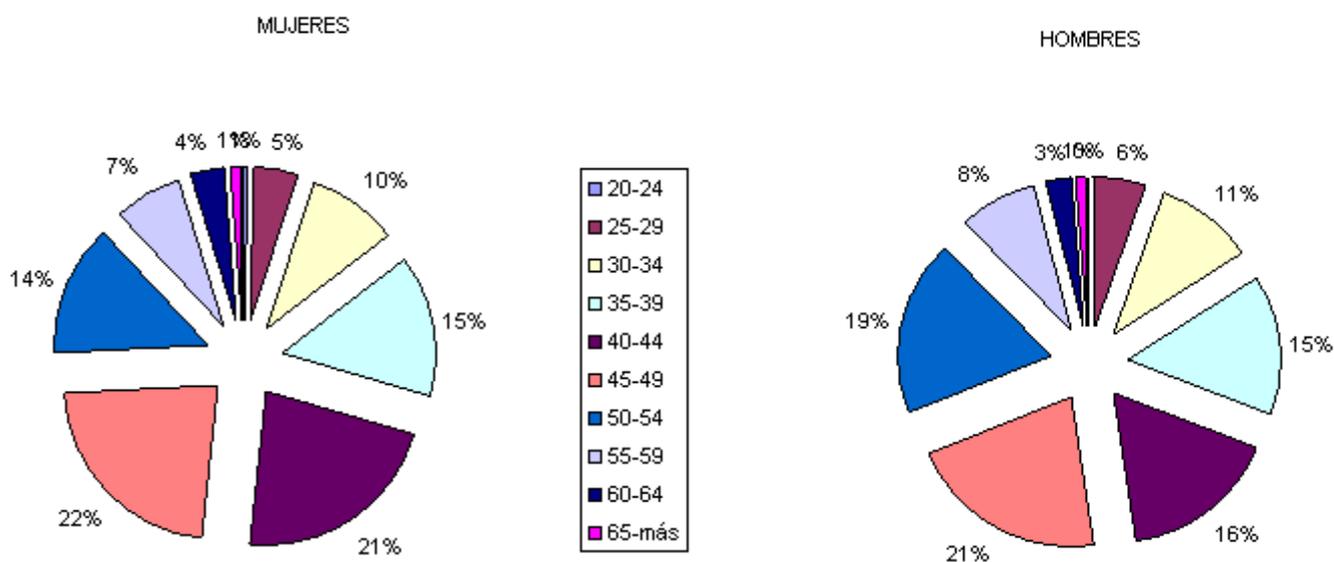


3.2. B. Edad y distribución por Campus.

El análisis del PAS por edad, revela que ambos sexos se distribuyen de una forma similar en los grupos de edad. Según los datos publicados en el Informe anual *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español Curso 2010/11* (Ministerio de Educación), el 41,9% del Personal de Administración y Servicios, mujeres y hombres, tiene una edad comprendida entre los 40 a 49 años, para el conjunto de las universidades públicas. Este porcentaje apenas difiere con respecto al PAS de la Universidad de Murcia. El 43% de las mujeres del PAS está en este intervalo de edad. En el caso de los hombres este porcentaje es del 37%. (Gráfico 54).

Por debajo de los 40 años, los porcentajes son del 30% de mujeres y 32% de hombres, y de 50 en adelante, hay un 26% de mujeres y un 31% de hombres.

Gráfico 54. Distribución de Mujeres y Hombres por edad.



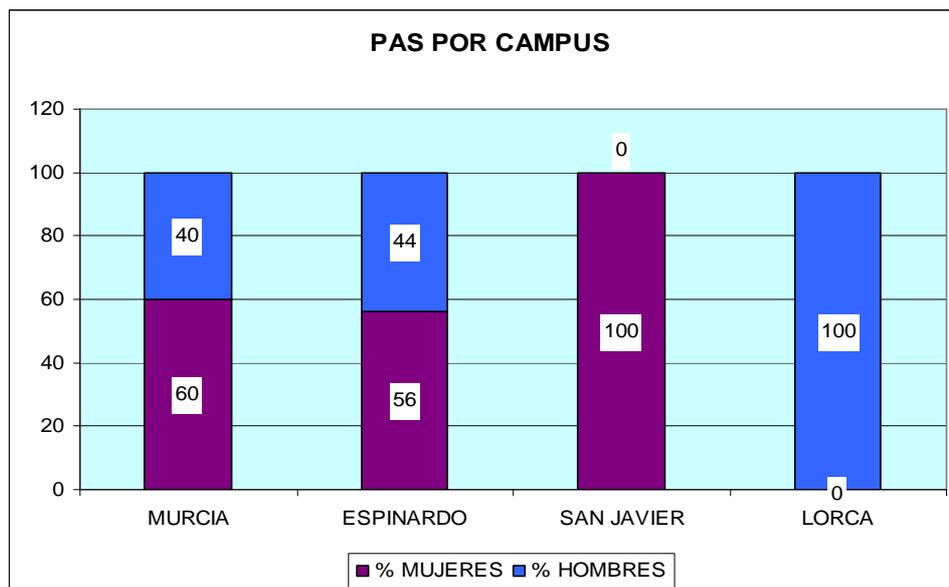
En cuanto a la distribución del PAS por Campus Universitarios, el 64,38% presta sus servicios en Murcia (Campus de la Merced y dependencias universitarias ubicadas en Murcia), el 35,07% en el Campus de Espinardo, el 0,39% en el de San Javier, y el 0,16% en el de Lorca. (Gráfico 55 y Cuadro 1).

La distribución por sexo, en los Campus de Murcia y Espinardo se ajusta a la representación de mujeres y hombres en el conjunto de la Universidad de Murcia. En el caso del Campus de San Javier, el 100% del PAS es femenino. En términos absolutos, este porcentaje corresponde a 5 personas. En el caso del Campus de Lorca, el 100% del PAS es masculino. En términos absolutos, este porcentaje corresponde a 2 personas.

Cuadro 14. Distribución del PAS por Campus y sexo. Porcentajes.

CAMPUS UNIVERSITARIO	% PAS	% Mujeres	% Hombres
MURCIA	64,38	60	40
ESPINARDO	35,07	56	44
SAN JAVIER	0,39	100	0
LORCA	0,16	0	100

Gráfico 55. PAS por Campus y sexo. Porcentajes.



3.2. C. Características sociolaborales.

En el análisis de las características sociolaborales del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia, vamos a tener en cuenta el régimen jurídico, el grupo de clasificación del puesto desempeñado y el nivel de titulación.

3.2. C. a. Régimen jurídico del PAS.

En una clasificación general, el 81% del Personal de Administración y Servicios pertenece al colectivo de personal funcionario y el 19% restante al personal laboral.

Dentro del personal funcionario (81%), las mujeres representan el 59% y los hombres el 41%. En el personal laboral (19%) las mujeres constituyen el 56% y los hombres el 44%. El personal funcionario se clasifica a su vez en funcionariado de carrera e interino. El primero alcanza el 65% y dentro de éste las mujeres tienen una presencia del 57% frente a la de los hombres que es del 43%. En el total del personal interino que representa el 16%, la presencia de las mujeres es del 65%, siendo la de los hombres del 35%. Cuadro 15.

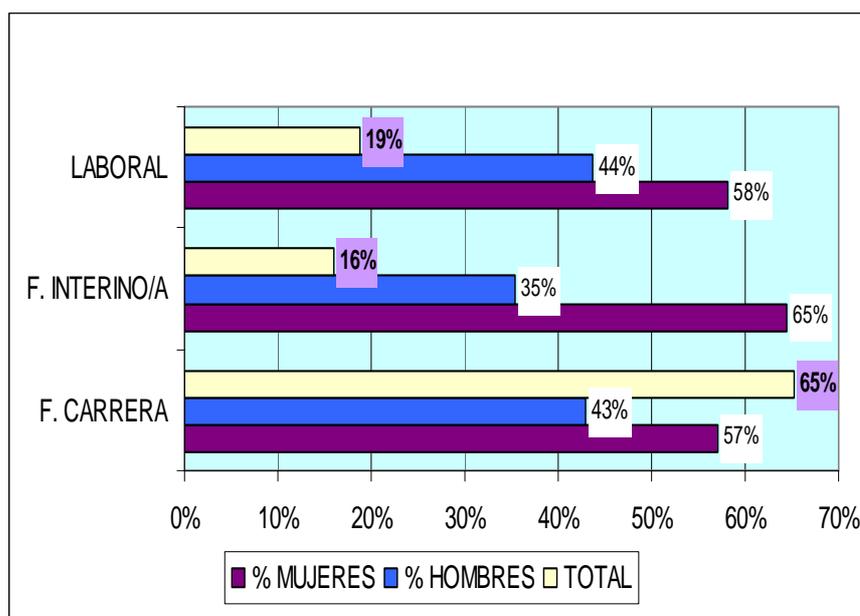
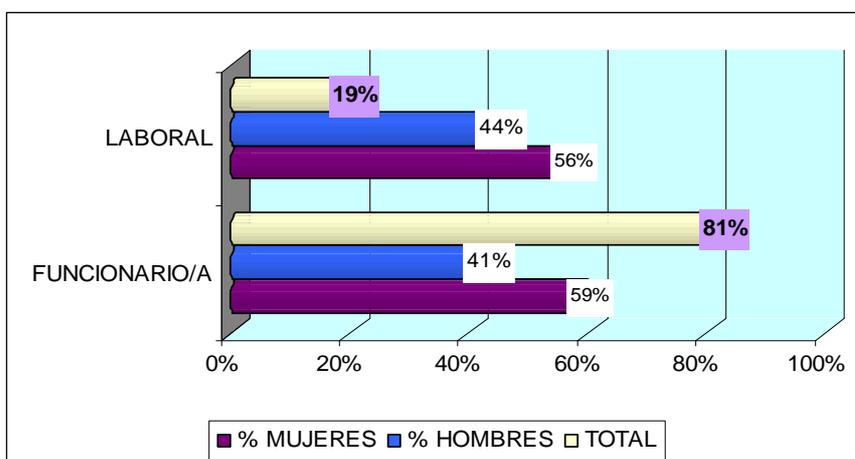
Cuadro 15. Distribución del PAS por régimen jurídico y sexo (2010).⁴⁶
Absolutos y Porcentajes.

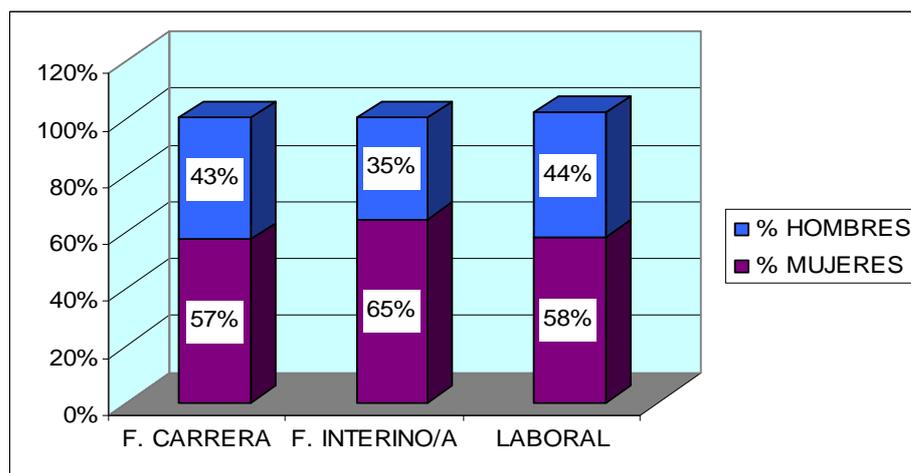
	MUJERES	%MUJER	HOMBRES	%HOMBRES	TOTAL
F. CARRERA	472	57%	354	43%	826
F. INTERINO/A	131	65%	72	35%	203
TOTAL					
FUNCIONARIADO	603	59%	426	41%	1.029
LABORAL	134	56%	104	44%	238
TOTAL	737	59%	530	41	1.267

⁴⁶ Porcentajes y absolutos calculados según la plantilla del PAS a 31 de diciembre de 2010.

La categoría en la que más se concentra el PAS, tanto mujeres como hombres, es la del personal funcionario de carrera. La proporción de ambos sexos es acorde con la presencia de cada uno de ellos en nuestra Universidad. En la categoría del personal funcionario interino es donde más difiere la proporción de ambos sexos con relación a su presencia en la Universidad. En este caso las mujeres presentan un valor más elevado. Dentro del personal laboral los porcentajes de uno y otro sexo son similares a los del personal funcionario de carrera. (Gráficos 56, 57 y 58).

Gráficos 56, 57 y 58. Distribución del PAS por Régimen Jurídico y sexo. 2010.





3.2. C. b. Distribución del PAS por grupo de clasificación.

Los puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios se agrupan en cuerpos, escalas y especialidades que a su vez se clasifican en grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

Si observamos la distribución de hombres y mujeres del PAS dentro de cada uno de los grupos de clasificación⁴⁷, de acuerdo con el Gráfico 59, veremos que es en el Grupo C1 donde se concentra mayor número de PAS, hombres y mujeres. En este grupo, el porcentaje de mujeres es del 64% frente al 36% de hombres, con un diferencial de 28 puntos porcentuales. En el Grupo C2 también es superior el porcentaje de mujeres, 55%, frente al de hombres que es de un 45%.

⁴⁷ Grupos de Clasificación, según la titulación exigida para el ingreso en los mismos. Art. 76 LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Subgrupos A1 y A2: título de Grado o Doctorado, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B: título de Técnico/a Superior, Diplomatura, Arquitecto/a Técnico

Grupo C, dividido en dos Subgrupos C1 y C2 según la titulación exigida para el ingreso

Grupo C1: Título de Bachiller o Técnico

Grupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria obligatoria, Graduado Escolar.

Grupo E: Certificado de Escolaridad. Grupo a extinguir, al no estar recogido en el mismo EBEP

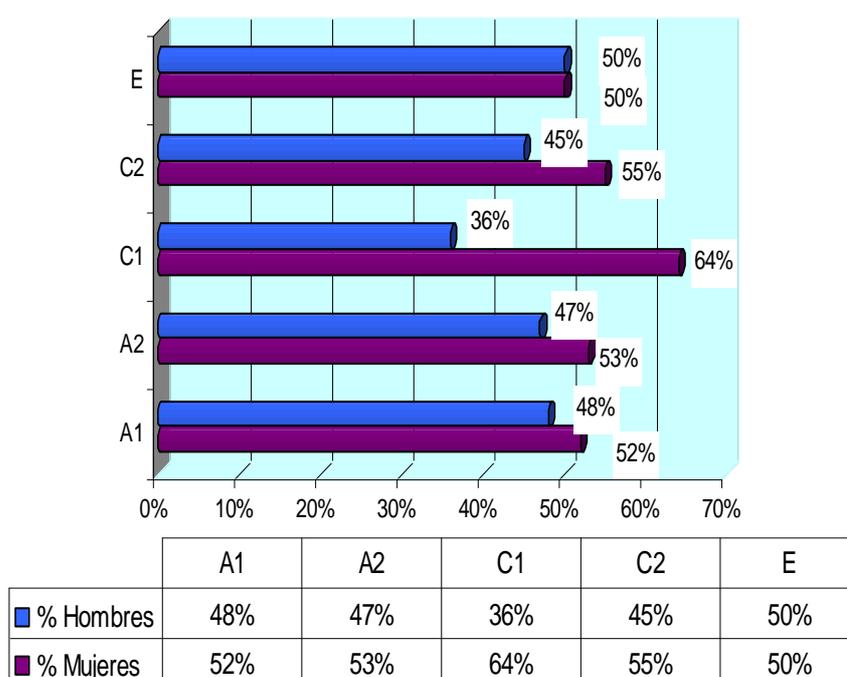
En cuanto al personal laboral, se ha optado por no considerarlo de manera desagregada, quedando reflejado de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en el grupo correspondiente de los anteriores.

En el Grupo A1 el porcentaje de mujeres es sensiblemente superior, 52% frente al 48% de hombres. Lo mismo sucede en el Grupo A2, 53% mujeres frente al 47% de hombres. En el Grupo E, el porcentaje es igual para ambos sexos, 50%. (Cuadro 16, Gráfico 59).

Cuadro 16. Distribución de Mujeres y Hombres dentro de cada grupo de clasificación. Absolutos y porcentajes.

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	%		%		TOTAL	PORCENTAJE DIFERENCIAL
	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES		
A1	126	52	116	48	242	4
A2	132	53	116	47	248	6
C1	436	64	244	36	680	28
C2	132	55	106	45	238	10
E	7	50	7	50	14	0
TOTAL	833	59	589	41	1.422	

Gráfico 59. Distribución del PAS por Grupo de Clasificación y sexo. Porcentajes.



Agrupación de los puestos de trabajo del PAS de la Universidad de Murcia, en los grupos de clasificación. Escalas:

A1: Técnica Gestión UMU, Superior Facultativa UMU, Facultativa Archivos y Bibliotecas, Superior de Sistemas de Informática, entre otras.

A2: Gestión de la UMU, Diplomados Técnicos UMU, Ayudantes de Archivos y Biblioteca, Gestión de Sistemas de Informática, entre otras.

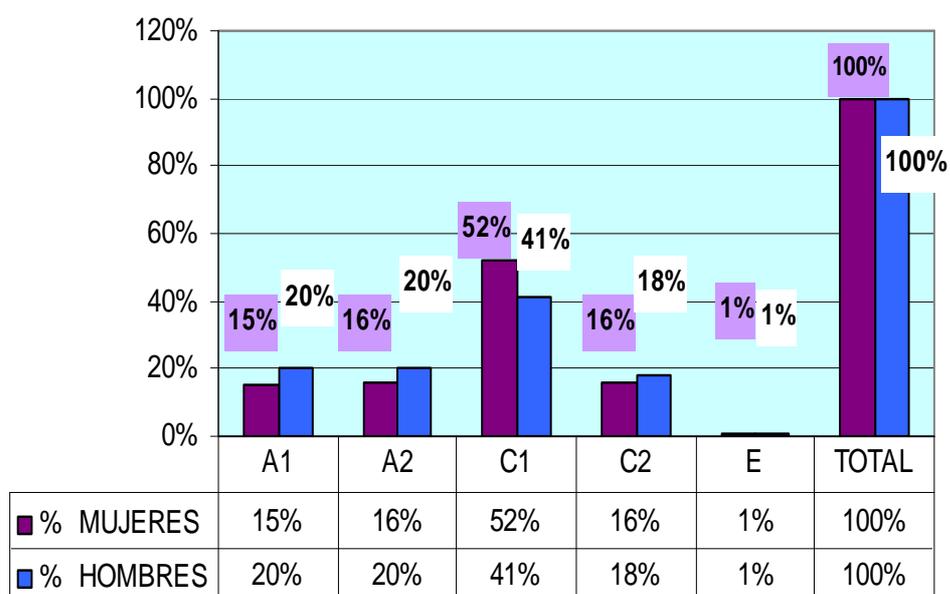
C1: Administrativa UMU, Técnicos Especialistas UMU, Auxiliares de Archivos y Bibliotecas, entre otras.

C2: Auxiliar administrativa UMU, Técnicos Auxiliares UMU (con distintas especialidades, entre otras la de Auxiliar de Servicios), Técnica de Subalternos de la UMU; Técnicos Auxiliares de Informática de la UMU, entre otras.

E: a extinguir.

El Gráfico 60 nos muestra la distribución del porcentaje de hombres y mujeres del PAS en cada grupo de clasificación respecto del total por cada uno de los sexos.

Gráfico 60. Distribución de mujeres y hombres por grupo profesional, del total de puestos desempeñados por sexo. Porcentajes.



Del total de puestos desempeñados por mujeres, el 52% se integran en el Grupo C1, el 16% en el Grupo C2, el 16% en el Grupo A2, el 15% en el grupo A1 y un 1% en el Grupo E. El 31% del PAS femenino ocupa los puestos de mayor cualificación de la escala, concentrándose el 69% restante en los puestos inferiores.

Del total de puestos desempeñados por hombres, el 41% se integran en el Grupo C1, el 16% en el Grupo C2, el 20% en el Grupo A2, el 20% en el Grupo A1 y un 1% en el Grupo E. El 40% del PAS masculino ocupa los puestos de mayor cualificación de la escala, el 60% restante ocupa puestos inferiores.

Existe una diferencia de 9 puntos porcentuales a favor de los hombres, en cuanto a la ocupación de los puestos más cualificados.

3.2. C. c. Nivel educativo y grupo de clasificación.

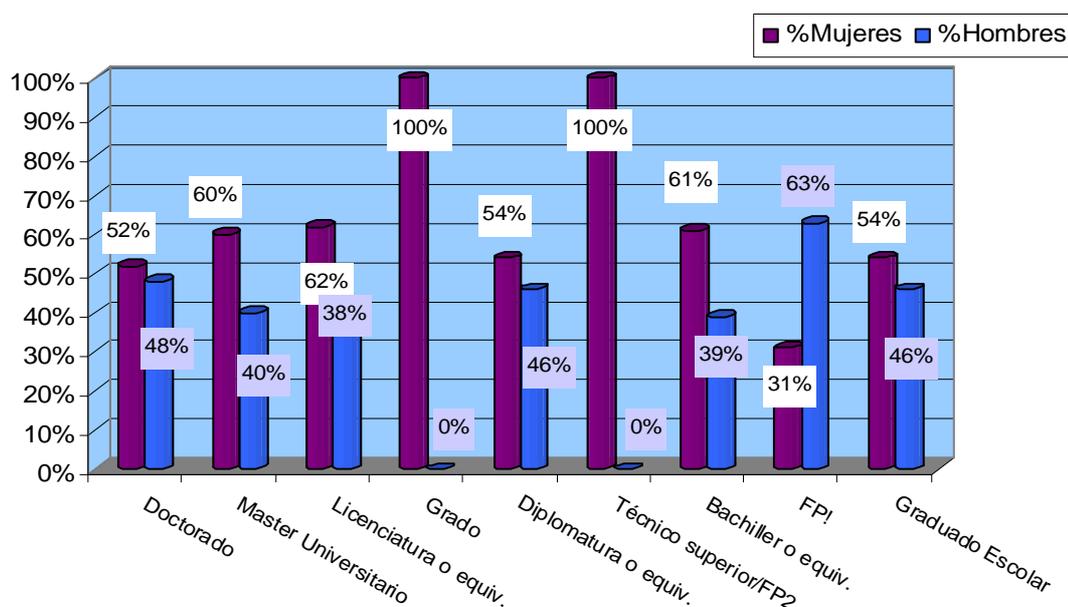
Los datos anteriores deben ser puestos en relación con el nivel educativo que tiene el PAS de la Universidad de Murcia, puesto que estar en posesión de una determinada titulación es requisito para el acceso a cada uno de los puestos de trabajo.

Si observamos el Cuadro 17, veremos que en todas las Titulaciones Universitarias, como son Doctorado, Licenciatura e Ingeniería y Diplomatura o Ingeniería Técnica y en los nuevos estudios de Grado y Máster, es mayor la proporción de mujeres que de hombres que cuentan con ellas. Al ser el número de mujeres superior al de los hombres, en este colectivo, es necesario poner la información del Cuadro 17 en relación con el total de cada sexo y la presencia de éstos en el conjunto de la plantilla.

Cuadro 17. PAS por titulación académica y sexo. Absolutos y porcentajes.⁴⁸

Título	Mujeres	% M	Hombres	% H	Total
Doctorado	41	52%	38	48%	79
Master Universitario	3	60%	2	40%	5
Grado	1	100%	0	0%	1
Licenciatura o equiv.	287	62%	178	38%	465
Diplomatura o equiv.	147	54%	125	46%	272
Técnico superior/FP2	1	100%	0	0%	1
Bachiller o equiv.	303	61%	190	39%	493
FP1	12	38%	20	63%	32
Graduado Escolar	38	54%	33	46%	71
TOTAL	833	100%	586	100%	1.419

Gráfico 11. Distribución del PAS por titulación y sexo. Porcentajes.



⁴⁸ Estadística en la que el parámetro utilizado ha sido el del curso académico 2010.

De las 833 mujeres del PAS, 479 están en posesión de un título universitario, lo que representa el 58% del total de su sexo y el 34% de la plantilla total del PAS. De los 586 hombres del PAS, 343 están en posesión de un título universitario, lo que significa el 59% del total de su sexo y el 24% de la plantilla total del PAS. Hay una diferencia porcentual de 10 puntos a favor de las mujeres.

Estos datos, además, nos pueden servir para analizar el grado de adecuación que existe entre el nivel educativo y el grupo de clasificación de los puestos de trabajo. Y cuando se estudia la relación entre nivel de estudios y posición laboral, se descubre que en el colectivo de hombres es mayor el grado de adecuación, que en el caso de las mujeres.

De las 479 mujeres del PAS que cumplen el requisito de estar en posesión de la titulación exigida para acceder a puestos de los subgrupos A1 y A2, 258 ocupan estos puestos.

De los 343 hombres del PAS que cumplen el requisito de estar en posesión de la titulación exigida para acceder a puestos de los subgrupos A1 y A2, 232 ocupan estos puestos. (Cuadro 18, Gráfico 61).

CUADRO 18. NIVEL DE TITULACIÓN Y GRUPO PROFESIONAL DEL PAS POR SEXO. ABSOLUTOS⁴⁹.

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	DOCTOR		MÁSTER UNIVERSITARIO		GRADUADO O GRADUADA		LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO		DIPLOMADO, ING. TECNICO, F.P. 3 GRAD	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A1	31	31	1	1	0	0	93	81	0	1
A2	4	5	2	1	1	0	87	49	38	61
C1	4	2	0	0	0	0	89	32	86	49
C2	2	0	0	0	0	0	18	16	23	13
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	41	38	3	2	1	0	287	178	147	125

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	TÉCNICO SUPERIOR/FP2		BACHILLER SUPERIOR/FP 2 GRADO		FP 1 GRADO		GRADUADO ESCOLAR/ESTUDIOS PRIMARIOS	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
C1	1	0	255	160	0	1	2	1
C2	0	0	47	30	11	17	29	27
E	0	0	1	0	1	2	7	5
TOTAL	1	0	303	190	12	20	38	33

⁴⁹ Estadística en la que el parámetro utilizado ha sido el del curso académico 2010.

Gráfico 62. PAS del Grupo A1 por sexo y nivel académico.

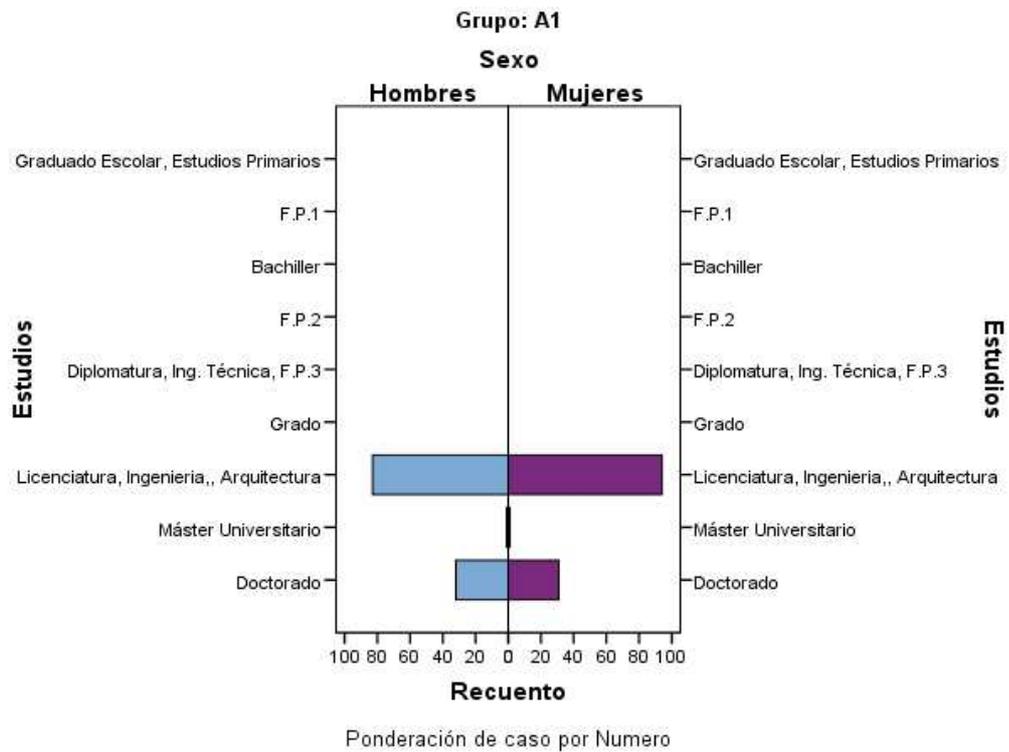


Gráfico 63. PAS del Grupo A2 por sexo y nivel académico.

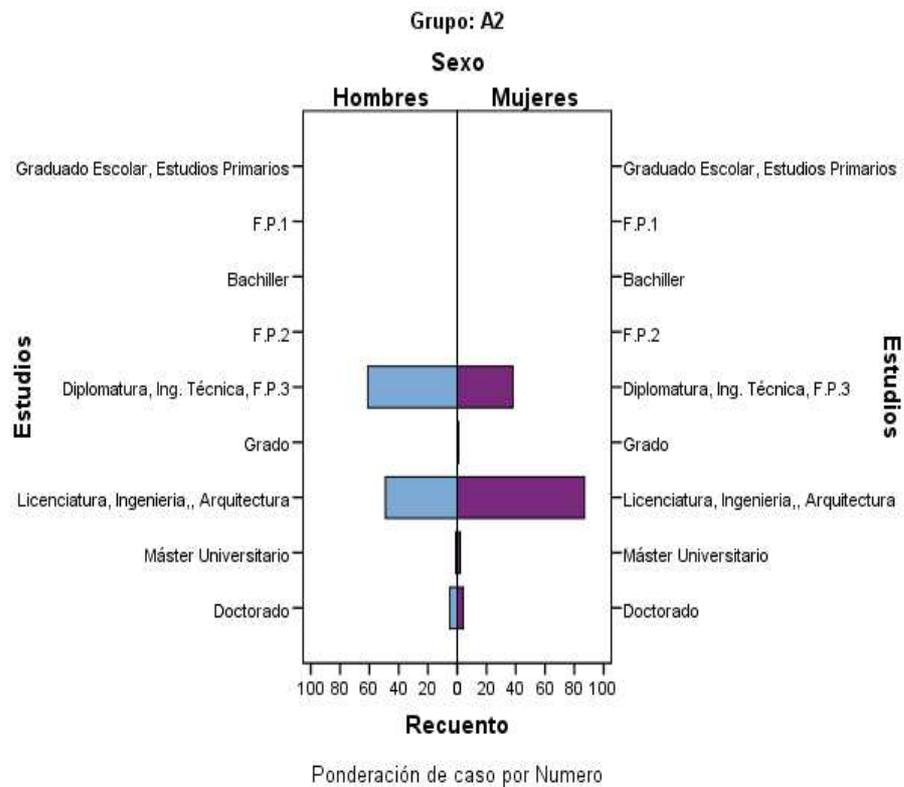


Gráfico 64. PAS del Grupo C1 por sexo y nivel académico.

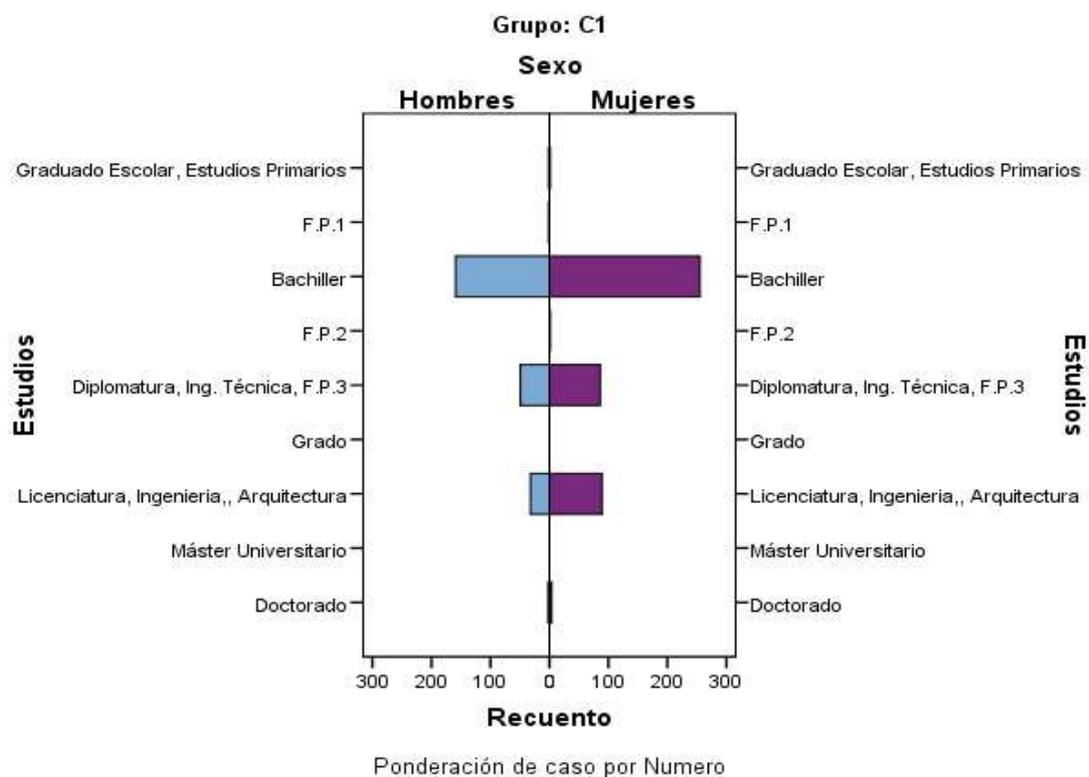
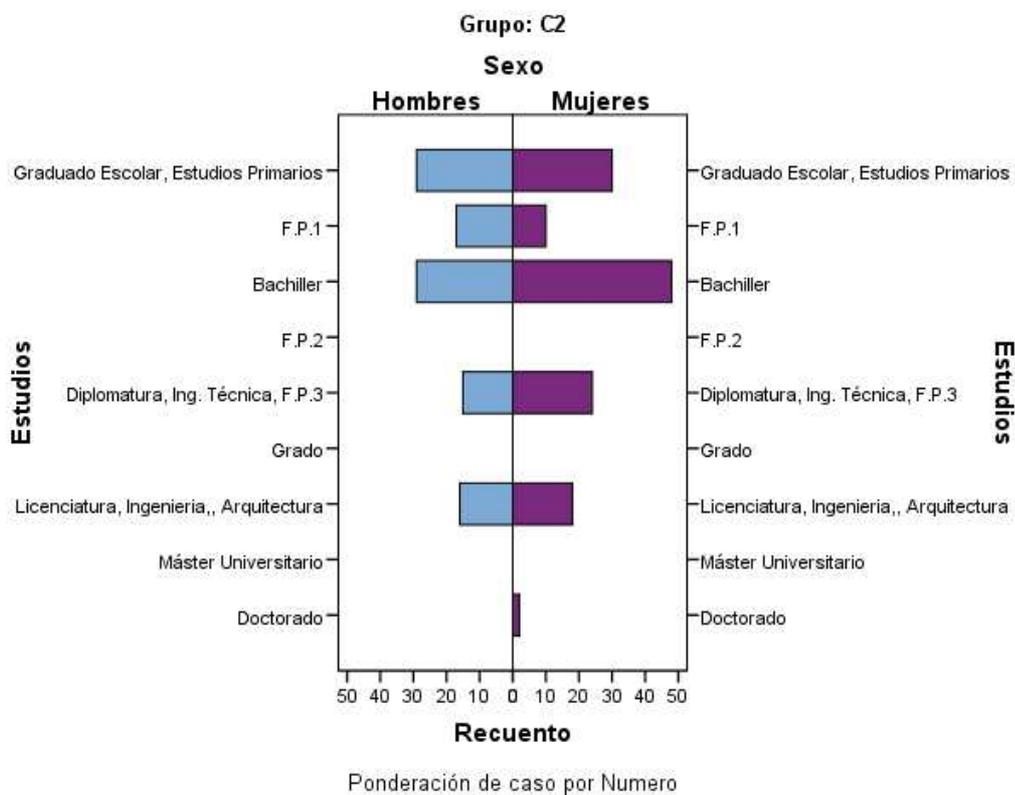
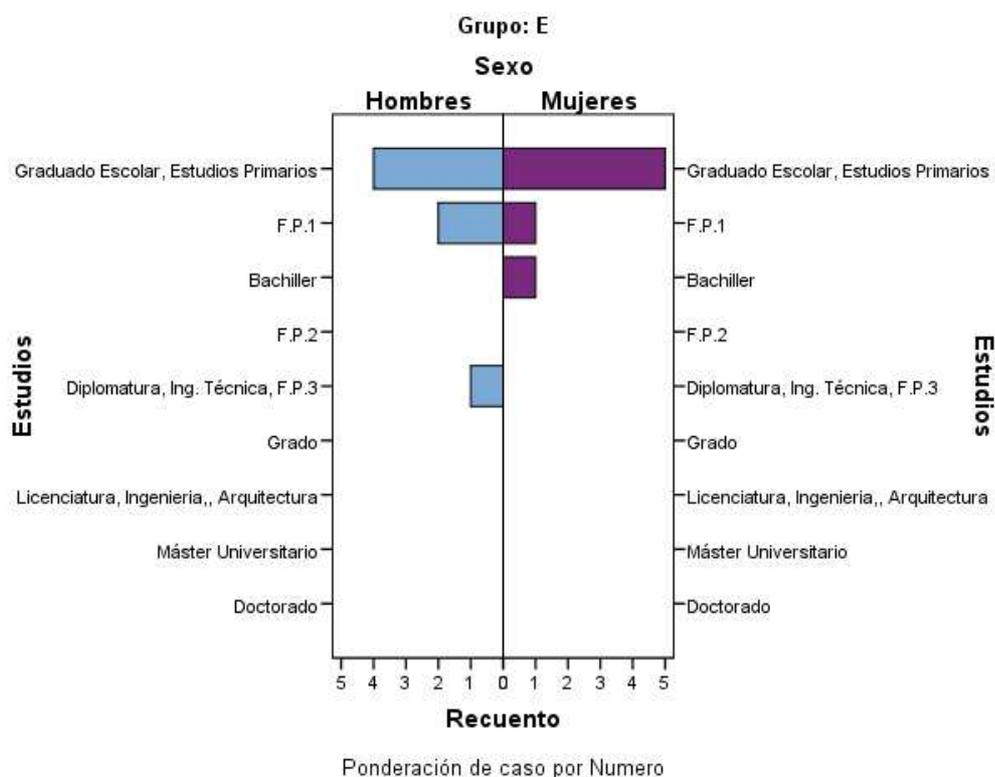


Gráfico 65. PAS del Grupo C2 por sexo y nivel académico.



Gráficos 66. PAS del Grupo E por sexo y nivel académico.



Los Gráficos 62, 63, 64, 65 y 66 representan la distribución de mujeres y hombres en cada uno de los grupos de clasificación, por nivel educativo.

En los subgrupos A1, A2, C1 y C2 es mayor la proporción de mujeres con titulación universitaria con respecto a la de los hombres. (Gráficos 62 a 65).

En los subgrupos A1 y A2 hay una mayor adecuación entre nivel educativo y puesto de trabajo que en los subgrupos C1 y C2, en los que hay un mayor desequilibrio, siendo este mayor en el colectivo femenino.

Pero hay que señalar que en el subgrupo A2, al que se accede con Diplomatura o titulación equivalente⁵⁰, el número de mujeres con titulación superior a ésta, Licenciatura o equivalente, es superior que el de hombres.

⁵⁰ LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición transitoria tercera. Entrada en vigor de la nueva clasificación.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1 (...)

Si observamos el Gráfico 66, vemos que en el subgrupo E se da el caso de un hombre con titulación universitaria, siendo 0 el número de mujeres. En este grupo también hay una mayor adecuación entre nivel educativo y puesto de trabajo.

3. 2. D. Experiencia laboral y promoción. Puestos de responsabilidad.

La promoción del personal funcionario es un derecho reconocido en el *Estatuto Básico del Empleado Público*, que dispone que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las modalidades en él recogidas⁵¹. En lo relativo al Personal Laboral el Estatuto Básico remite el desarrollo de la carrera profesional al Convenio Colectivo.

En los Estatutos de la Universidad de Murcia se contempla el derecho del Personal de Administración y Servicios al desarrollo de la carrera profesional, en la que se contemple su promoción de acuerdo con su cualificación profesional y su nivel de titulación. En la Universidad de Murcia, para la promoción del PAS se vienen aplicando de forma simultánea las siguientes modalidades: la carrera horizontal, la carrera vertical y la promoción interna vertical.

⁵¹ Siguiendo lo establecido en el Art. 16 de la *LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*:

a) *Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.* Dentro del Acuerdo Marco para el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia aprobado por Consejo Social de 21 de marzo de 2002.

b) *Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos (concurso y libre designación)*

c) *Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.*

d) *Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.* Pendiente de desarrollo en la UMU.

La carrera horizontal es la llamada Carrera Profesional. Hasta su entrada en vigor, el PAS de los respectivos grupos, al ingresar en una Escala o categoría consolidaba el grado inicial, correspondiente al nivel mínimo del puesto desempeñado, por el transcurso de dos años. Con el nuevo sistema de carrera profesional, en el supuesto de que transcurridos otros dos años no se hubiese obtenido un puesto con nivel superior al mínimo indicado, se puede consolidar un grado superior en una unidad al mínimo siempre que se acredite haber realizado dentro de esos dos años un número de horas de formación establecido para cada grupo.

En este apartado de la carrera vertical hacemos un análisis del desempeño de los puestos de responsabilidad por el PAS, es decir de aquéllos que se distinguen de los puestos base dentro de cada escala o categoría, y que suponen el desempeño de funciones con un mayor nivel de responsabilidad y cualificación, lo que a su vez conlleva una mayor retribución económica. Es aquí donde más vamos a incidir, pues aunque no supone la única forma de promoción del PAS, si es representativa de las oportunidades de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones laborales y de cumplir sus expectativas de promoción.

En cuanto a la promoción interna vertical (consistente en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior), en los últimos años se ha llevado a cabo una serie de procesos de promoción interna, a través de los que el personal de distintas escalas se ha ido integrando en otras de grupos superiores. Esta información no está desagregada por sexo, por lo tanto no es susceptible de ser analizada, sin perjuicio de que para un futuro informe podamos hacerlo, pues confiamos en que para entonces se incluya la variable del sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos de nuestra Universidad.

El Cuadro 19 recoge los puestos de responsabilidad desempeñados por mujeres y hombres del PAS durante el año 2010. El acceso a estos puestos se regula mediante el sistema de concurso o libre designación.

**Cuadro 19. Puestos de responsabilidad del PAS por sexo año 2010.
Absolutos y Porcentajes.**

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	TOTAL
GERENCIA⁵²	0	0%	1	100%	1
J. DE AREA	4	33%	8	67%	12
J. DE SERVICIO	13	42%	18	58%	31
J. DE SECCION SERV. GENERALES	13	36%	23	64%	36
J. DE SECCION AREA DE INFORMATICA.	0	0%	5	100%	5
J. DE SECCION CENTROS	10	56%	8	44%	18
RESPONSABLE DE COLECCIÓN					
Y J. DE SEC. BIBLIOTECAS	17	94%	1	6%	18
J. DE NEG. SERVICIOS GENERALES	39	71%	16	29%	55
J. DE NEG. CENTROS	12	75%	4	25%	16
J. DE NEG. DEPARTAMENTOS.	2	67%	1	33%	3
SECRETARÍAS. EQUIPO RECTORAL					
Y CONSEJO SOCIAL	16	89%	2	11%	18
SECRETARÍAS DECANATOS					
Y DIRECCIONES	19	90%	2	10%	21
J. DE EQUIPO EDIFICIO	3	13%	20	87%	23
J. DE SECCION TECNICA	12	41%	17	59%	29
J. DE NEG. TECNICO	1	13%	7	88%	8
J. DE EQUIPO N 13 CONTROL	0	0%	2	100%	2
TOTAL	161	54%	135	46%	296

La forma de provisión de las Jefaturas de Área, Jefaturas de Servicio y Secretarías de alto cargo (Secretarías/os de Equipo Rectoral, de Consejo Social, de Decano/a y de Director/a) es la libre designación. Mientras que la forma de provisión de las Jefaturas de Sección, es el concurso específico de méritos, y la de las Jefaturas de Negociado y Jefaturas de Equipo Técnico es el concurso general.

⁵² Los datos relativos a puestos de responsabilidad del PAS recogen el cargo de Gerente (Miembro nato del Equipo Rectoral)

Para las representaciones gráficas de estos datos, se ha hecho una clasificación en varios grupos generales que engloban los puestos de igual o similar complemento de destino, responsabilidad y/o forma de provisión:

- Gerencia
- Jefatura de Área
- Jefatura de Servicio
- Jefatura de Sección: (J. Sección Servicios Generales, J. Sección Área de Informática, J. Sección Centros, J. Sección Técnica, Responsables de Colección y J. Sección Bibliotecas)
- Jefatura de Negociado: (J. Negociado Servicios Generales, J. Negociado Centros, J. Negociado Departamentos, J. Negociado Técnico, Secretarías de Equipo Rectoral, Consejo Social, Decanato y Dirección)
- Jefatura de Equipo: (J. de Equipo Edificio, J. de Equipo N 13 Control)

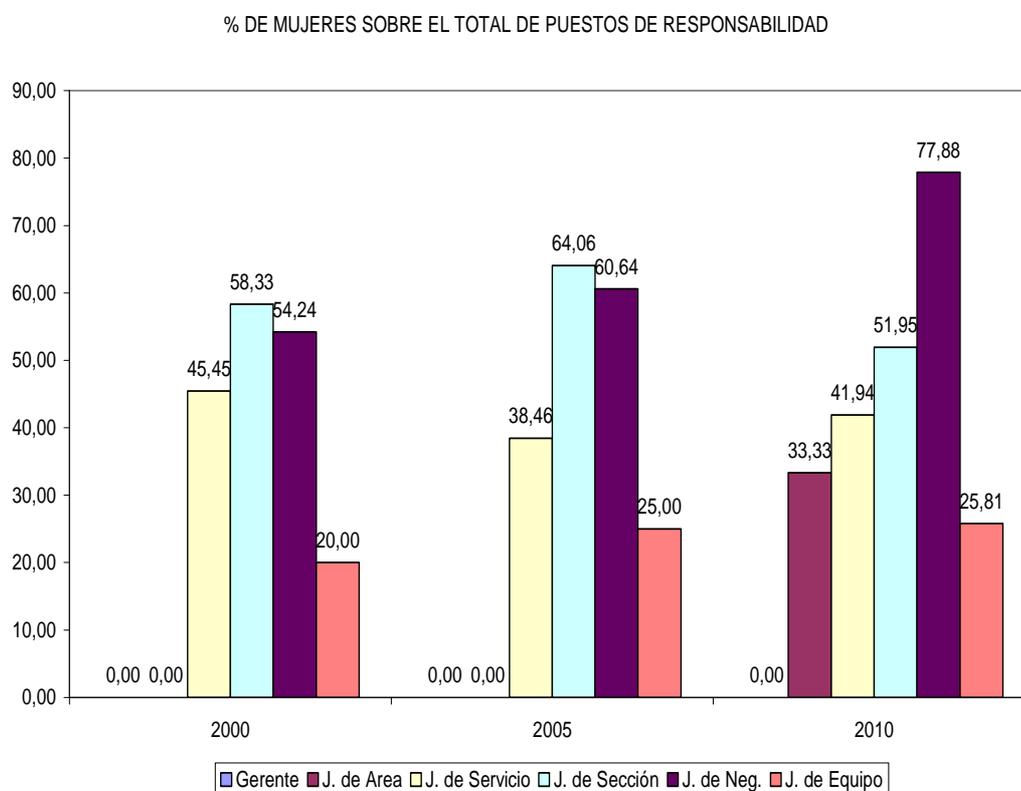
El Gráfico 67 muestra el porcentaje de mujeres que han desempeñado puestos de responsabilidad en los años 2000, 2005 y 2010.

En los años 2000 y 2005 no había ninguna mujer Jefa de Área entre el PAS. En el año 2010 de 12 puestos de Jefatura de Área, 4 están ocupados por mujeres y 8 por hombres, representando el 33% y 67% respectivamente sobre el total de estos puestos.

En cuanto a las Jefaturas de Servicio, en los tres años objeto de estudio, vemos que el porcentaje de mujeres es también inferior: 45,45% en 2000, 38,46% en 2005 y 41,94% en 2010.

Según hemos visto en apartados anteriores, en los subgrupos de clasificación A1 y A2, las mujeres representan el 52% y 53%. Sin embargo, en estos dos tipos de Jefaturas, en los que la forma de provisión es la libre designación entre personal de los dos subgrupos, hay más hombres que mujeres.

Gráfico 67. Mujeres del PAS en los puestos de responsabilidad. Evolución: años 2000, 2005 y 2010. Porcentajes.



Respecto al desempeño en las Jefaturas de Sección, hay un incremento de mujeres, 58,33% en 2000 y 64,06% en 2005 y un descenso en 2010, con un 51,95%. Recordemos que la provisión de estos puestos se realiza mediante concurso específico.

Las Jefaturas de Negociado, o puestos equivalentes, son mayoritariamente desempeñadas por mujeres. Si observamos el Gráfico 67 en el año 2010 las mujeres que ocupan estos puestos representan un 77,88% del total, teniendo en cuenta que en la representación gráfica se incluye las secretarías de altos cargo. Según el tipo de puesto del que estemos hablando: negociado de servicios generales, departamento, centro, los porcentajes de desempeño por mujeres oscilan entre el 67% y 71%. El porcentaje sólo es bajo en los puestos de Jefatura de Negociado Técnico, tradicionalmente ocupado por hombres.

En las Secretarías de altos cargos: Secretarías de Equipo Rectoral, Consejo Social, Decano/a y Director/a, el porcentaje de mujeres es de más del 89%. La forma de provisión de estos puestos es la libre designación.

A continuación el Gráfico 68 muestra la evolución en el desempeño por mujeres de los puestos de responsabilidad, desde el año 2000 hasta el 2010 y los Gráfico del 69 al 74 con la representación de los datos de los diferentes grupos de clasificación, desagregados por sexo; es decir la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, atendiendo a la edad.

Gráfico 68. Mujeres del PAS en los puestos de responsabilidad. Evolución años 2000 a 2010. Porcentajes

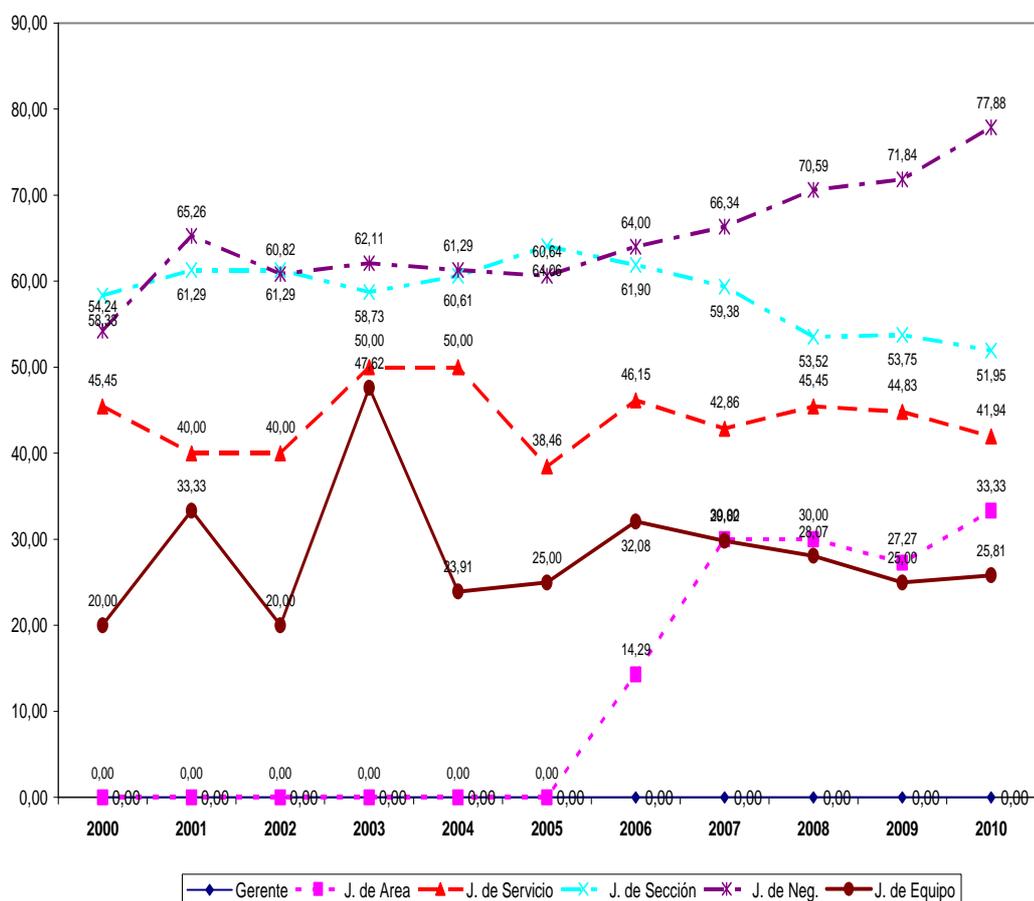


Gráfico 69. Gerencia 2010

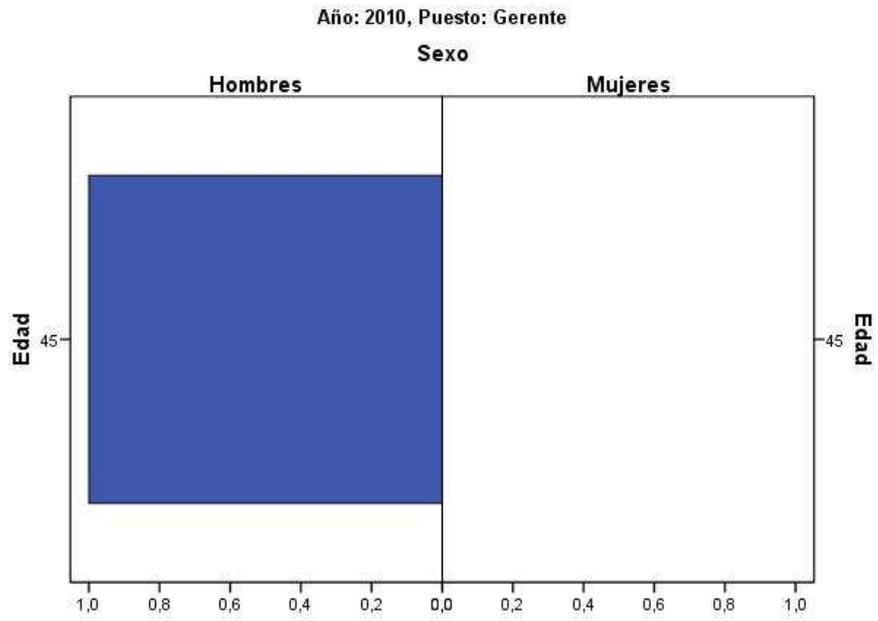


Gráfico 70. J. de Área 2010

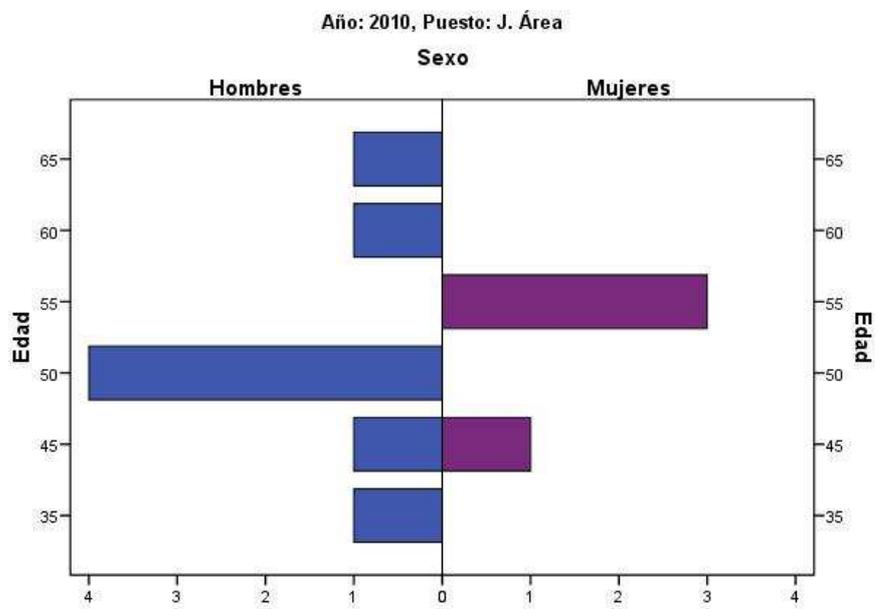


Gráfico 71. J. de Servicio.

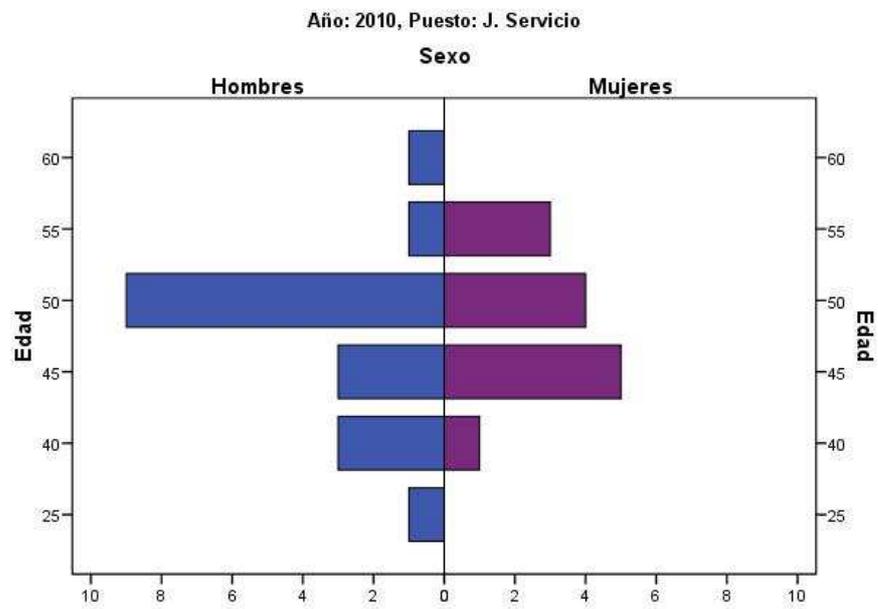


Gráfico 72. J. de Sección.

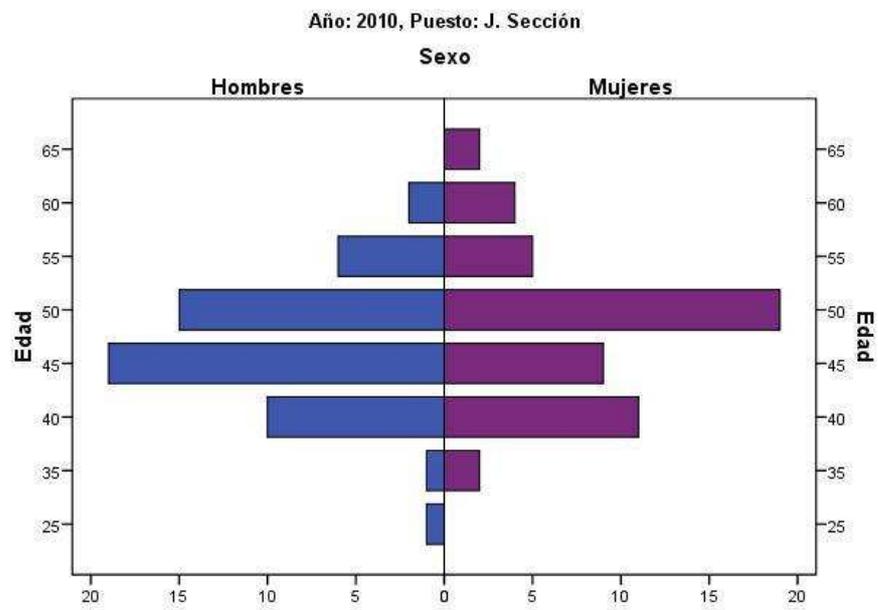


Gráfico 73. J. de Negociado.

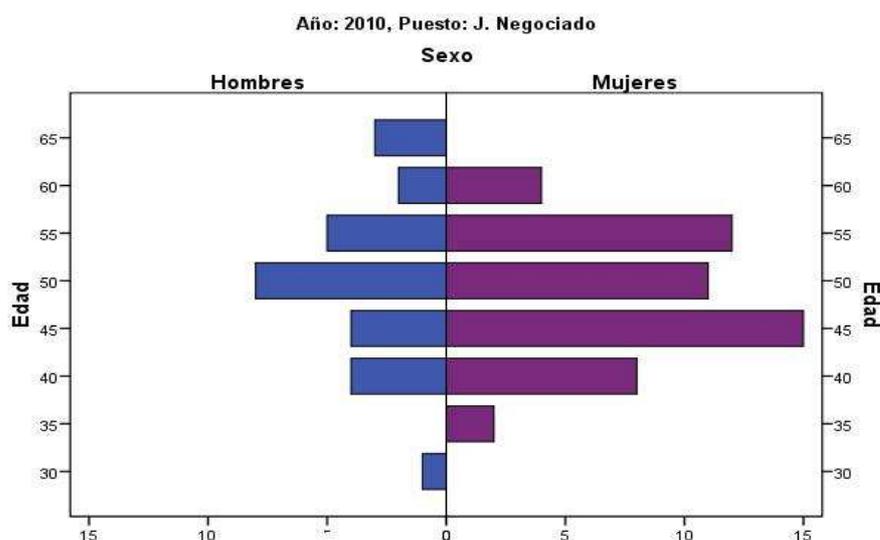
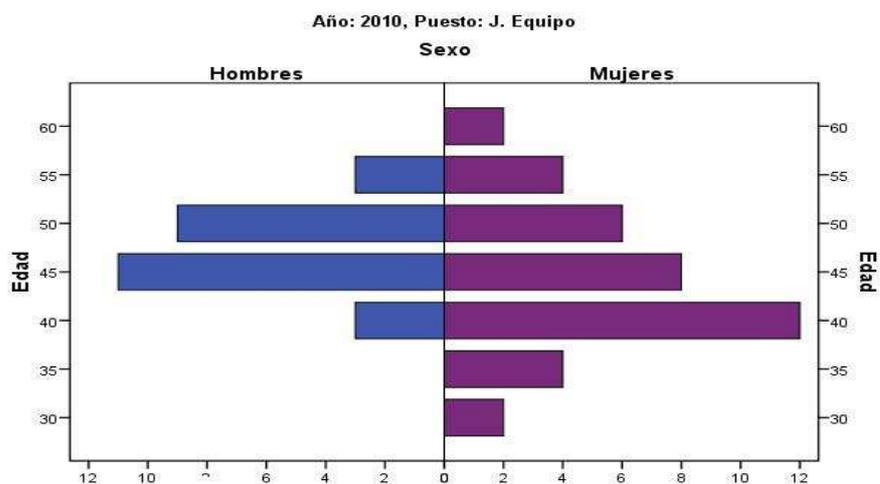


Gráfico 74. J. de Equipo.



Observamos que, salvo en el caso de las Jefaturas de Equipo, ocupadas mayoritariamente por mujeres y de menor edad que los hombres, el acceso de los hombres a los puestos de responsabilidad se produce a edades más jóvenes que en el caso de las mujeres.

3.2. E. Permisos, excedencias y bajas.

Hemos analizado la situación de mujeres y hombres del PAS en todos aquellos aspectos relacionados directamente con la situación laboral. Pasamos

en este último apartado a tratar un aspecto de gran importancia, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Vamos a ver hasta qué punto los hombres y mujeres del PAS adoptan las medidas de conciliación en lo que concierne al cuidado de los hijos, y si existe un desigual reparto a la hora de asumir las responsabilidades familiares.

Los cuadros 20, 21 y 22 contienen información sobre el número de PAS que ha adoptado alguna de estas medidas, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (años 2000 a 2010). También recogen la información de bajas por enfermedad durante este periodo.

Para los Gráficos 75, 76, 77 y 78 se han utilizado los datos de los años 2007 a 2010. Observamos en el Gráfico 75 que las mujeres del PAS solicitan el permiso de maternidad en su totalidad, y son muy pocos los hombres del PAS que hacen uso del permiso de cesión de la madre a favor del padre, 7 en el periodo comprendido entre el año 2000 al 2010, sólo 1 de ellos corresponde al periodo que va del año 2007 al 2010.

Sobre el permiso de paternidad, existente desde el año 2006 y regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se amplía el periodo de disfrute de este permiso retribuido, de 10 a 15 días, se puede decir que es la medida de conciliación más utilizada por los hombres.

La reducción de jornada por lactancia de menor de 12 meses ha sido solicitada por 23 mujeres y 2 hombres, y de la acumulación de la lactancia al permiso de maternidad (a disfrutar por cualquiera de los progenitores) han hecho uso 69 mujeres y 3 hombres entre 2007 y 2010. (Gráfico 76).

En cuanto a las excedencias por cuidado de hijos e hijas, las han solicitado 43 mujeres y 2 hombres. Otro tipo de excedencias (voluntarias por intereses particulares, por prestar servicios en otros organismos o entidades del sector público) han sido solicitadas por 43 mujeres y 22 hombres, para el mismo período que en el párrafo anterior. (Gráfico 77).

CUADRO 20. Permisos por nacimiento-adopción (2000-2010).

NACIMIENTO HIJOS	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Permisos de maternidad	29	30	24	30	32	31	33	33	37	39	33
Permisos de paternidad ⁵³	0	0	0	0	0	0	0	13	22	19	13
Cesiones de la madre a favor del padre ⁵⁴	0	0	0	3	0	1	2	0	1	0	0
ADOPCIÓN	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Permisos de maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Permisos de paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cesiones de la madre a favor del padre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

⁵³ Permiso de paternidad: desde el año 2006 en el que el permiso era de 10 días. En el año 2007 el permiso pasa de 10 a 15 días, así viene recogido en la *LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*.

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.

⁵⁴ Cesión de la madre a favor del padre: -Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

CUADRO 21. Otros permisos (2005-2010).

Lactancia de un menor de 12 meses		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
Tipo		M	H	M	H	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	H	M	H	M	H
Reducción de jornada		0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5	1	9	1	5	0	1	9	1	5	0
Acumulación al permiso de maternidad		0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	17	1	21	1	22	0	1	21	1	22	0

Guarda legal de un menor de 12 años		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
Tipo		M	H	M	H	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	H	M	H	M	H
Reducción de 1/2 jornada		1	0	2	1	4	2	0	3	0	3	0	2	1	3	0	3	0	1	3	0	3	0
Reducción de 1/3 jornada		1	0	2	0	2	3	0	2	0	1	0	3	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Reducción de jornada por horas		0	0	0	0	0	2	0	2	0	6	0	9	0	8	0	9	0	0	8	0	9	0

Excedencias		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
Tipo		M	H	M	H	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	H	M	H	M	H
Excedencias por cuidado de hijos		3	0	6	0	4	13	0	12	0	12	1	10	1	14	0	7	0	1	14	0	7	0
Otras Excedencias		2	2	2	5	3	6	4	8	3	10	3	11	3	11	5	11	5	3	11	5	11	5
Bajas por enfermedad		127	86	141	101	163	176	111	192	104	203	114	214	99	243	97	191	107	99	243	97	191	107

Gráfico 75. Permisos por nacimiento y adopción (2007-2010).

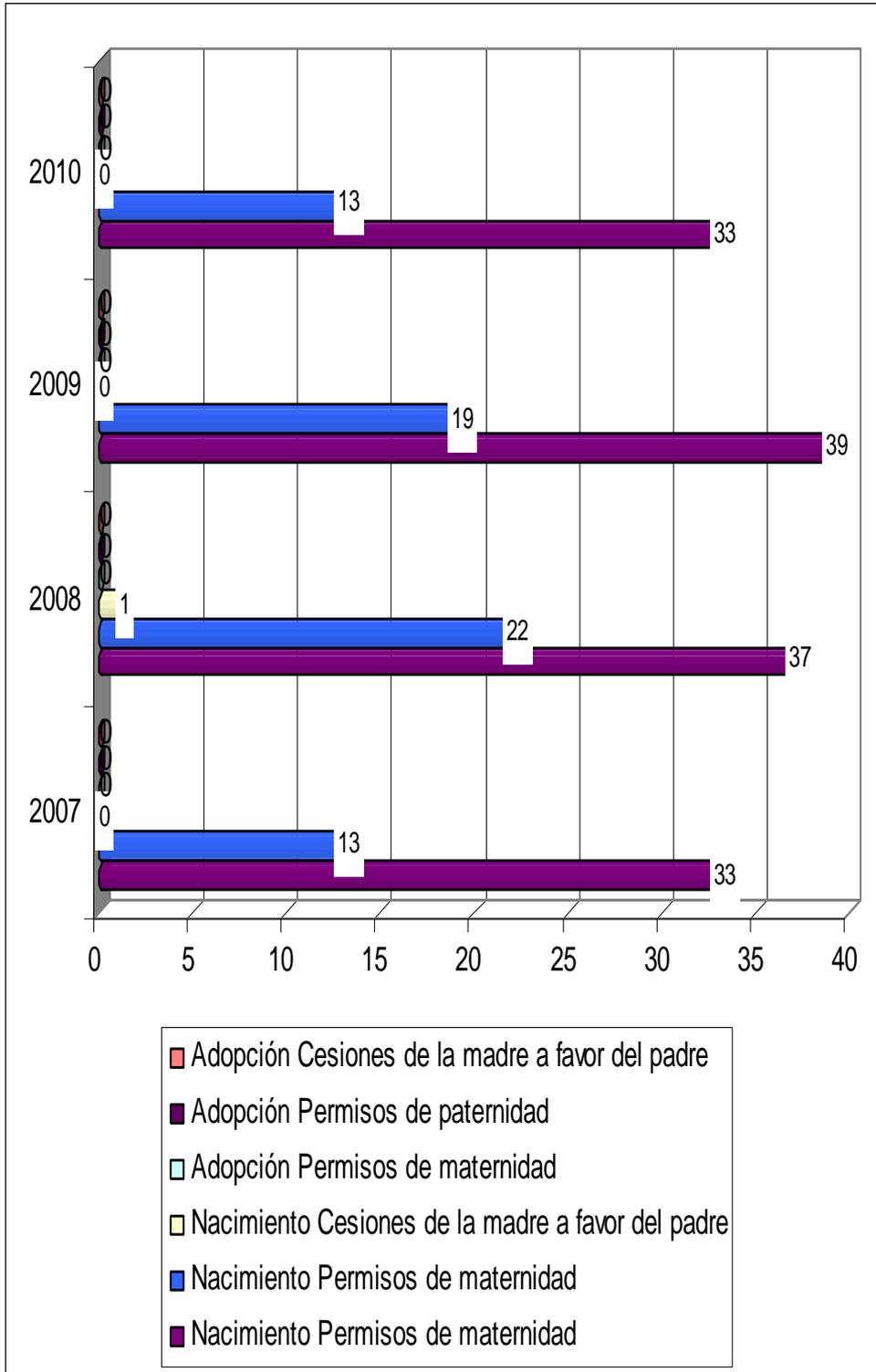


Gráfico 76. Reducción de jornada o acumulación al permiso de maternidad/paternidad por lactancia (2007-2010).

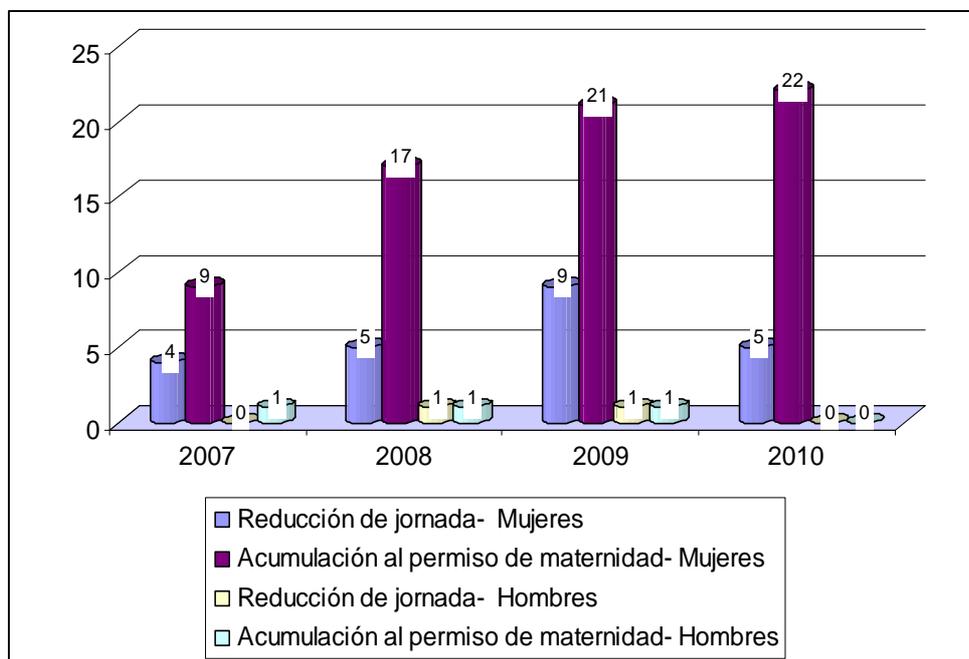
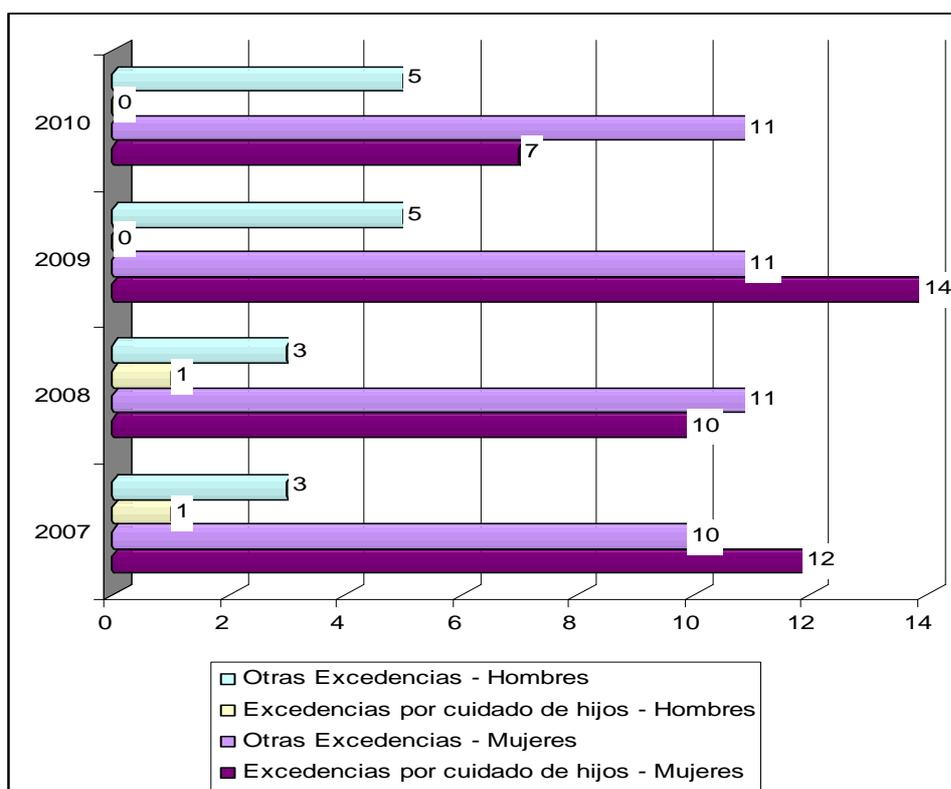


Gráfico 77. Excedencias (2007-2010).

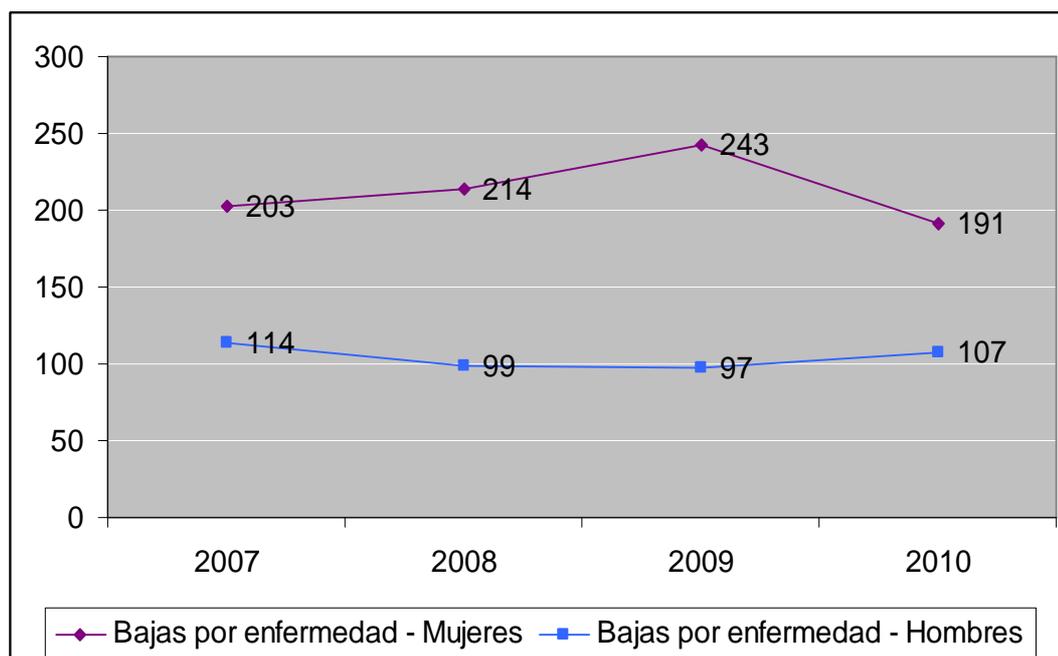


En cuanto a las situaciones de baja por enfermedad, tanto por contingencias comunes como profesionales, destaca su aumento en los últimos años.

El Gráfico 78 nos muestra el porcentaje de PAS que solicita estas bajas. El porcentaje femenino siempre ha sido superior al masculino y ha aumentado a un ritmo más acusado en los últimos años. Sin embargo, en el año 2010, la tendencia se ha invertido, las bajas de las mujeres han disminuido y las de los hombres han aumentado.

Es necesario aclarar que en las bajas por enfermedad de las mujeres se incluyen aquellas en las que las causas principales de alteración de la salud tienen relación directa con el embarazo.

Gráfico 78. Bajas por enfermedad. (2007-2010)



3.3. El Alumnado.

En el año 2010 se celebró el centenario de la Orden que hacía posible que la mujer pudiera acceder a la Universidad española y en la actualidad es

una realidad que las mujeres son mayoría en el alumnado universitario. Durante las últimas décadas la Universidad se ha ido feminizando hasta el punto de que los datos del curso 2010-11 señalan que la proporción de mujeres matriculadas es del 54,2%; su presencia es mayoritaria en todos los niveles de la formación universitaria: el 54,3% entre el alumnado de primer y segundo ciclo y grado, el 54,1% entre el alumnado de másteres oficiales y el 51% entre el de doctorado⁵⁵.

3.3. A. Matriculación en Titulaciones Oficiales.

En nuestro estudio analizamos la evolución de los últimos años del alumnado de la UMU, con una cronología que comienza en el curso 2000-2001 y finaliza en el 2010-11. Los datos se han obtenido del alumnado cuyo estado de matrícula sea "MATRICULADO" en el momento de ejecutar el listado para el curso académico que se le indique. Si un estudiante está matriculado en más de una titulación se contará tantas veces como matrículas tenga.

En los gráficos se indican años que se refieren al curso académico que se inicie en el año señalado, esto es, el año 2000 se refiere al curso 2000-2001. Es posible que en ocasiones oscilen los datos puesto que la información proporcionada tiene cambios según sean las fechas en las que se han obtenido, pero esas variaciones son tan pequeñas que no repercuten en la valoración de los datos globales.

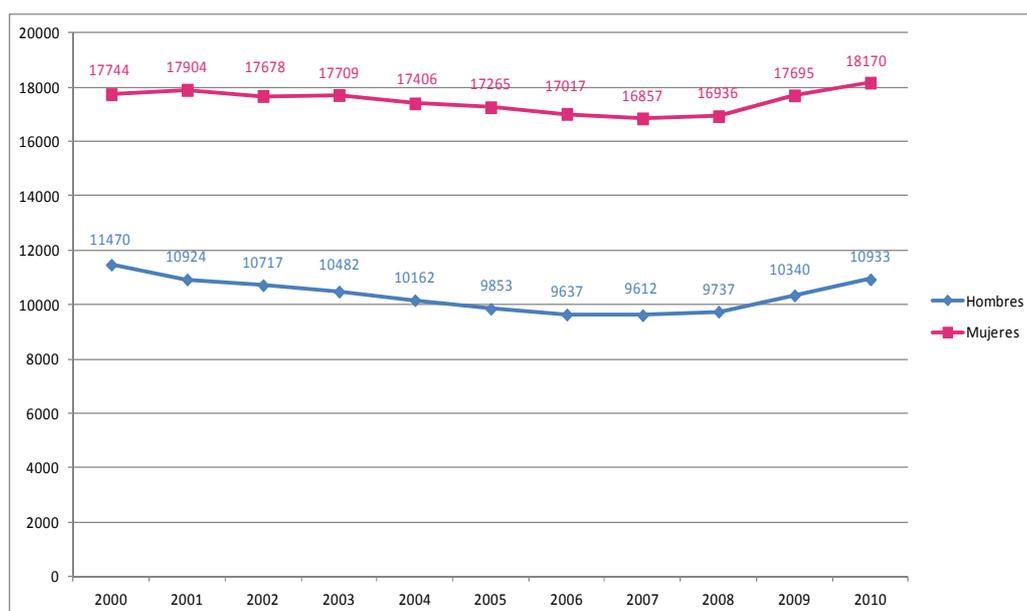
En el Gráfico 79 observamos la evolución del número de mujeres y de hombres que se han matriculado en la UMU. En todos los años recogidos el número de mujeres es siempre superior al de hombres con un porcentaje mayor al de la media nacional señalada para la universidad española, puesto

⁵⁵ Vid en "Datos y cifras del sistema universitario español curso 2010-11" publicación del Ministerio de Educación, 2010, disponible en <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>

que el alumnado de la UMU en ese mismo curso académico se repartía entre el 62,5% de mujeres frente al 37,5% de hombres.

El porcentaje de matriculación de mujeres durante todos estos años no baja del 60%, y oscila en una horquilla que va del 60% al casi 64%.

Gráfico 79. Estudiantes matriculados por sexo.



Estos porcentajes se mantienen en los distintos ciclos.

En el Gráfico 80 vemos la evolución de la matriculación de mujeres y hombres en los primeros y segundos ciclos y observamos que, respecto al primer ciclo, el porcentaje en el curso 2000-2001 es de 61% de mujeres y de 39% de hombres, porcentaje que varía poco para el curso 2010-11, que incrementa el número de mujeres en un punto y medio al situarse en el 62,5% frente al 37,5% de hombres.

Respecto al segundo ciclo, en el curso 2000-2001 el porcentaje de mujeres es del 60% y en el curso 2010-11 evoluciona hacia un número mayor, incrementándose en dos puntos y alcanza el 62%.

En el curso 2010-11 las matriculaciones en Máster Universitario mantienen también porcentajes similares, puesto que se matricularon 2.376 personas, de las que un 62,4% fueron mujeres.

Gráfico 80. Estudiantes matriculados por Ciclo y sexo.



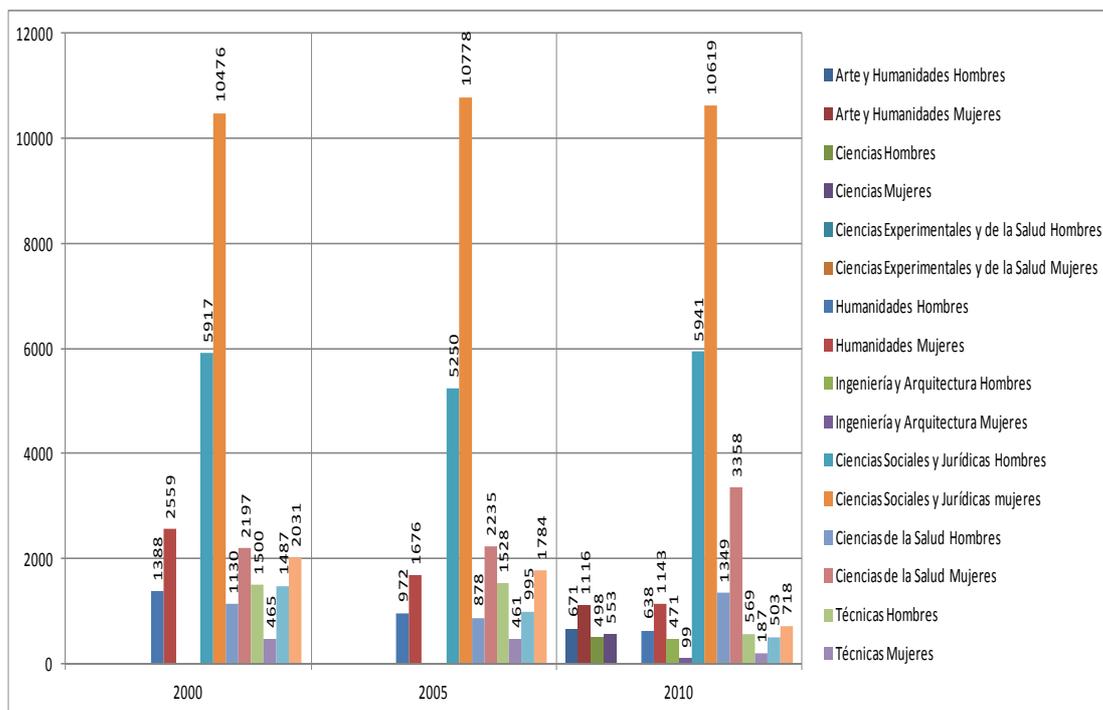
3.3. B. Matriculación en Ramas del Conocimiento.

Es preciso que aclaremos aquí, pero esta indicación se deberá tener en cuenta para todos los datos referidos a las Ramas de Conocimiento recogido en nuestro estudio, que se han tenido en cuenta los cambios producidos en 2007 de reestructuración de estudios. En las gráficas realizadas coexisten las diferentes denominaciones, puesto que en estos momentos tenemos títulos nuevos y títulos que están en extinción pero que todavía se siguen impartiendo. En este sentido, se tiene en cuenta que antes de las modificaciones, el Catálogo de Títulos agrupaba éstos en las siguientes ramas de conocimiento: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Técnicas y Ciencias Experimentales. Con el nuevo sistema de estudios las ramas de conocimiento son las siguientes: Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias.

Se observa que en la UMU, al igual que en las demás universidades del resto de España, hay una mayoría de mujeres en la diversidad de ramas de

conocimiento existentes, salvo en las Técnicas y en las Ingenierías. Estos datos evidencian que en la elección de la titulación se mantiene el sesgo de género en todos los periodos analizados, tal como vemos en el Gráfico 81.

Gráfico 81. Estudiantes matriculados por Rama de Conocimiento y sexo.



3.3 .C. Matriculación por Títulos y Centros.

Los datos obtenidos del alumnado matriculado en los diferentes títulos reflejan la complejidad actual de analizar estos datos por la razón que anteriormente se ha señalado: la coexistencia de titulaciones nuevas y otras en vías de extinción. Como ejemplo de esta situación vemos en el Cuadro 22 que el alumnado matriculado durante el curso 2010-11 lo hace en Diplomaturas, Licenciaturas y Grados, lo que dificulta en gran medida el análisis de los datos, por ello se ha considerado más adecuado a fin de facilitar datos más globales, que la proporción se realice teniendo en cuenta la matriculación en los Centros y con ellos determinar qué Facultades están feminizadas o masculinizadas y cuáles por el contrario tienen un cierto equilibrio entre el número de mujeres y hombres matriculados.

Cuadro 22. Estudiantes matriculados por Titulación y sexo (2010/2011).

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	49	64
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	623	723
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	31	150
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	69	288
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	24	62
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	91	136
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	103	146
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	9	134
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	46	128
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	229	438
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)	17	19
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	47	191
DIPLOMADO EN TURISMO	58	200
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	747	726
GRADO EN BELLAS ARTES	68	123
GRADO EN BIOLOGÍA	89	141
GRADO EN BIOQUÍMICA	87	116
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	29	40
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	46	63
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	29	64
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	90	80
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	80	19
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	52	26
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	58	71
GRADO EN DERECHO	459	673
GRADO EN ECONOMÍA	122	120
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	8	438
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	307	750
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	27	75
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	52	209
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	30	90
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	118	405
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	13	56
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	21	64
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	103	230
GRADO EN FARMACIA	31	65
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	31	48
GRADO EN FILOSOFÍA	66	55
GRADO EN FÍSICA	53	12
GRADO EN FISIOTERAPIA	43	63
GRADO EN GEOGRAFÍA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	58	23
GRADO EN HISTORIA	177	84
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	63	135
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	14	42
GRADO EN INGENIERIA INFORMÁTICA	407	47
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	64	52
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	55	204
GRADO EN LOGOPEDIA	12	185
GRADO EN MARKETING	38	43
GRADO EN MATEMÁTICAS	76	47
GRADO EN MEDICINA	89	115
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA (LORCA)	12	45
GRADO EN ODONTOLOGÍA	15	25
GRADO EN OPTICA Y OPTOMETRÍA	46	101
GRADO EN PEDAGOGÍA	46	264
GRADO EN PERIODISMO	42	39
GRADO EN PSICOLOGÍA	121	305
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	37	41
GRADO EN QUÍMICA	46	53
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	101	91
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	200	317
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	63	265
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (FRANCÉS)	6	50
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (INGLÉS)	24	100
GRADO EN TURISMO	71	229
GRADO EN VETERINARIA	31	64
INGENIERO EN INFORMÁTICA	141	30
INGENIERO QUÍMICO	103	98
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	126	38
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	204	22
Lic. en Ciencias Químicas	2	0
Lic. en Filos. y Letras. Filología	0	1
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	430	504
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	84	157
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	162	229
LICENCIADO EN BIOQUÍMICA	15	23
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	10	34
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	125	154
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	280	80
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	54	76
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)	1	0
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	78	77
LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA	158	172
LICENCIADO EN DERECHO	518	828
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	31	48
LICENCIADO EN ECONOMÍA	109	124
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	24	50
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	12	46
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	38	126
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	103	236
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	70	62
LICENCIADO EN FÍSICA	39	16
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	38	10
LICENCIADO EN HISTORIA	147	120
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	77	166
LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO	32	37
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	47	45
LICENCIADO EN MEDICINA	330	657
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	73	122
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	70	455
LICENCIADO EN PERIODISMO	108	172
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	140	567
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA	32	213
LICENCIADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	86	138
LICENCIADO EN QUÍMICA	59	92
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	32	33
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	21	51
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	24	122
LICENCIADO EN VETERINARIA	194	444
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	27	156
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	139	101
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	6	223
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	58	95
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	41	211
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	44	170
Profesor de E.G.B.	0	1
Total	10911	18139

Se ha tomado como parámetro para calificar que una Facultad está feminizada, masculinizada o tiene un carácter equilibrado y paritario, los porcentajes previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁶.

En el Cuadro 23 se aprecian los datos del curso 2010-11 y de su análisis podemos afirmar de manera rotunda que la mayoría de las Facultades están feminizadas y muy pocas están masculinizadas. En efecto, solo dos Facultades tienen porcentajes de matriculación masculina superior al 60%, son la Facultad de Ciencias del Deporte con 78,4% de hombres y todavía superior la Facultad de Informática con un 86,4 %.

Cuadro 23. Estudiantes Matriculados por Centro y sexo (2010/2011)

Centro	Hombres	Mujeres
CENTRO DE LORCA	25	103
ESCUELA UNIVERSITARIA ADSCRITA DE ENFERMERÍA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA	54	152
ESCUELA UNIVERSITARIA ADSCRITA DE TURISMO DE MURCIA	129	429
FACULTAD DE BELLAS ARTES	152	280
FACULTAD DE BIOLOGÍA	500	653
FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE	360	99
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	486	832
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	427	579
FACULTAD DE DERECHO	1419	2031
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	2139	2316
FACULTAD DE EDUCACIÓN	860	3474
FACULTAD DE ENFERMERÍA	188	697
FACULTAD DE FILOSOFÍA	136	117
FACULTAD DE INFORMÁTICA	877	137
FACULTAD DE LETRAS	1022	1867
FACULTAD DE MATEMÁTICAS	123	92
FACULTAD DE MEDICINA	672	1183
FACULTAD DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	92	229
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	282	1191
FACULTAD DE QUÍMICA	470	462
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL	110	456
FACULTAD DE VETERINARIA	264	607
ISEN FORMACIÓN UNIVERSITARIA	146	184
Total	10933	18170

Las Facultades más feminizadas son Psicología con 80,9% de mujeres matriculadas, seguida por la Facultad de Trabajo Social con 80,6% y la Facultad de Educación con 80,2%. En similares porcentajes se encuentra la

⁵⁶ Vid. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada, que señala como composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto las personas de cada sexo, no superen el 60% ni sean menos del 40%

Facultad de Ciencias Sociosanitarias, situada en Lorca con un 80,5% de mujeres matriculadas. También presentan porcentajes de matriculación femenina muy elevados la Escuela Universitaria Adscrita de Turismo con 76,9%, la Facultad de Enfermería con 78,8%; la Escuela Adscrita de Enfermería de Cartagena con 76,9%; la Facultad de Óptica y Optometría con 71,4%; la Facultad de Veterinaria con 69,7%; la Facultad de Bellas Artes con 64,9%; la Facultad de Letras con 64,7%, la Facultad de Medicina con 63,8% y la de Ciencias del Trabajo con 63,2%.

Diversas son las Facultades que se pueden contabilizar como equilibradas en matriculación de mujeres y hombres. Con un porcentaje mayor de mujeres matriculadas nos encontramos la Facultad de Derecho con el 58,9 %; le sigue la Facultad de Comunicación y Documentación con 57,6%; la Facultad de Biología con 56,7%; el ISEN Formación Universitaria con el 55,8% y la Facultad de Economía y Empresa con el 52%.

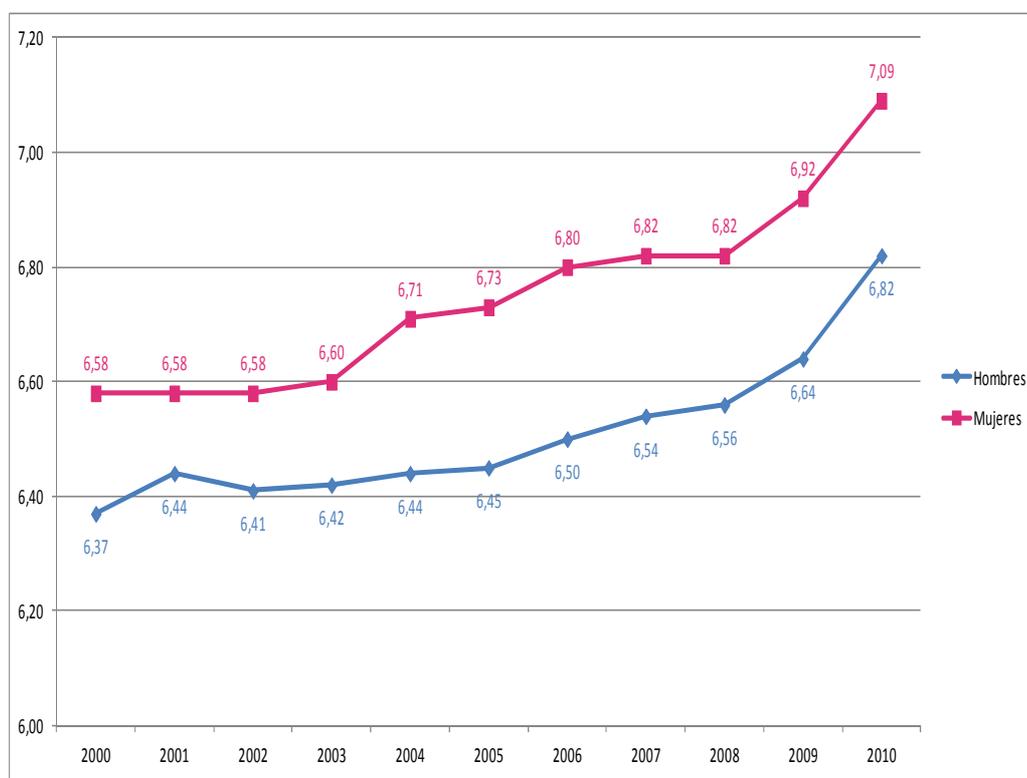
También equilibradas, pero con un porcentaje mayor de matriculación masculina, se encuentran solo tres Facultades, la Facultad de Química con 49,6%; la Facultad de Filosofía con el 46,3% y la Facultad de Matemáticas con el 42,8%.

3.3. D. Indicadores académicos.

3.3. D. a. Nota media de acceso a la UMU.

La evolución de los últimos años sobre la nota media de acceso a la universidad presenta un dato persistente: la nota media de acceso de las mujeres siempre ha sido superior a la de los hombres, bien es cierto que no en un porcentaje muy elevado, pero siempre superior. Este dato es significativo si tenemos en cuenta que cuando las titulaciones tienen “*numerus clausus*”, la nota supone un requisito decisivo para poder matricularse en la titulación elegida. El Gráfico 82 recoge los datos generales.

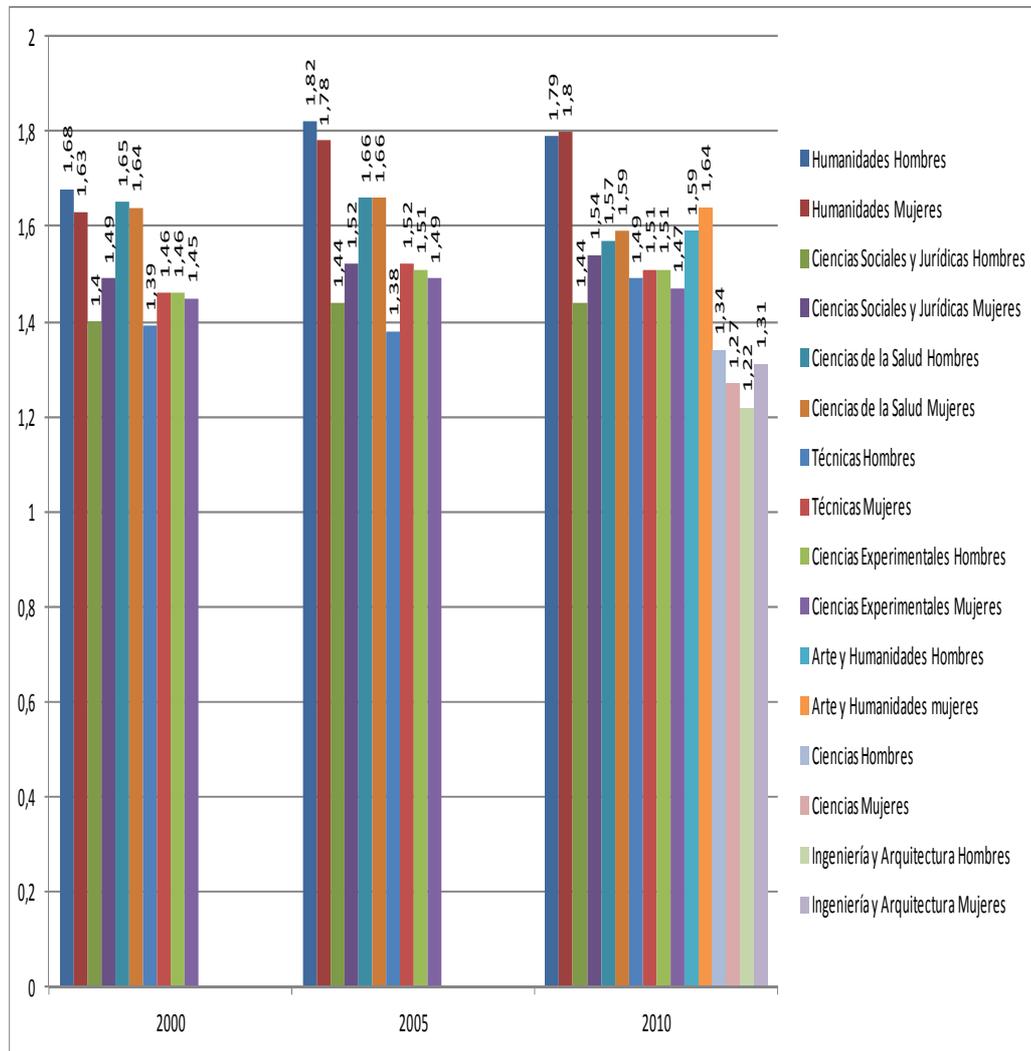
Gráfico 82. Nota media de acceso a la universidad por sexo.



3.3. D. b. Nota media por Titulación y Rama de Conocimiento.

La nota media calculada es la cualitativa (entre 0 y 4) correspondiente a la media ponderada de las asignaturas/créditos. En la evolución de las notas medias en las diversas Ramas de Conocimiento no se observan grandes diferencias entre mujeres y hombres, ya que las variaciones oscilan en pocas décimas, tal como se pone de manifiesto en el Gráfico 83.

Gráfico 83. Nota media por Rama de Conocimiento y sexo.



Cuadro 24. Nota media por Titulación y sexo (2010/2011).

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	1,54	1,56
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	1,30	1,31
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	1,61	1,70
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	1,70	1,68
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	1,56	1,75
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	1,61	1,61
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1,46	1,41
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	1,19	1,72
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	1,39	1,37
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	1,33	1,32
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)	1,48	1,45
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	1,47	1,49
DIPLOMADO EN TURISMO	1,24	1,25
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1,15	1,25
GRADO EN BELLAS ARTES	1,75	1,76
GRADO EN BIOLOGÍA	1,30	1,15
GRADO EN BIOQUÍMICA	1,26	1,27
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	1,79	1,47
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	1,57	1,21
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	1,26	1,29
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	1,25	1,28
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	1,70	1,85
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	1,26	1,13
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	1,52	1,41
GRADO EN DERECHO	1,35	1,40
GRADO EN ECONOMÍA	1,27	1,43
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	1,81	1,86
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	1,67	1,77
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	1,57	1,62
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	1,58	1,63
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	1,82	1,85
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	1,62	1,66
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	1,55	1,72
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	1,38	1,77
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	1,49	1,58
GRADO EN FARMACIA	1,16	1,37
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	1,86	1,75
GRADO EN FILOSOFÍA	1,60	1,55
GRADO EN FÍSICA	1,33	1,42
GRADO EN FISIOTERAPIA	1,19	1,39
GRADO EN GEOGRAFÍA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	1,66	1,55
GRADO EN HISTORIA	1,42	1,39
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	1,62	1,57
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	0,41	0,93
GRADO EN INGENIERIA INFORMÁTICA	1,20	1,21
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	1,32	1,39
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	1,90	1,66
GRADO EN LOGOPEDIA	1,32	1,54
GRADO EN MARKETING	1,23	1,49
GRADO EN MATEMÁTICAS	1,46	1,43
GRADO EN MEDICINA	1,56	1,53
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA (LORCA)	1,12	1,29
GRADO EN ODONTOLOGÍA	1,29	1,17
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	1,69	1,65
GRADO EN PEDAGOGÍA	1,38	1,36
GRADO EN PERIODISMO	1,47	1,49
GRADO EN PSICOLOGÍA	1,36	1,35
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	1,09	1,26
GRADO EN QUÍMICA	1,38	1,24
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	1,79	1,91
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	1,30	1,38
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	1,49	1,56
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (FRANCÉS)	1,41	1,73
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (INGLÉS)	1,86	1,73
GRADO EN TURISMO	1,17	1,39
GRADO EN VETERINARIA	1,23	1,34
INGENIERO EN INFORMÁTICA	1,63	1,51
INGENIERO QUÍMICO	1,55	1,58
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	1,34	1,43
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	1,46	1,37
Lic. en Ciencias Químicas	1,15	0,00
Lic. en Filos. y Letras- Filología	0,00	3,00
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1,46	1,48
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	1,83	1,88
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	1,49	1,44
LICENCIADO EN BIOQUÍMICA	1,95	1,86
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	1,87	1,59
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	1,41	1,44
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	1,76	1,94
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	1,50	1,50
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)	1,00	0,00
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	1,64	1,70
LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA	1,38	1,55
LICENCIADO EN DERECHO	1,55	1,57
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	1,79	1,76
LICENCIADO EN ECONOMÍA	1,49	1,49
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	1,98	1,81
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	1,80	1,79
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	1,81	1,95
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	1,61	1,56
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	1,86	1,97
LICENCIADO EN FÍSICA	1,57	1,58
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	1,85	1,98
LICENCIADO EN HISTORIA	1,70	1,76
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	1,91	1,76
LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO	1,50	1,72
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	1,68	1,36
LICENCIADO EN MEDICINA	1,74	1,67
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	1,60	1,64
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	1,62	1,59
LICENCIADO EN PERIODISMO	1,82	1,84
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	1,36	1,45
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA	1,74	1,79
LICENCIADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	1,61	1,66
LICENCIADO EN QUÍMICA	1,54	1,61
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	1,60	1,57
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	1,93	1,75
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	2,09	2,00
LICENCIADO EN VETERINARIA	1,52	1,53
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	1,76	1,78
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	1,89	1,97
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	1,78	1,88
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	1,71	1,80
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	1,74	1,76
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	1,72	1,78
Profesor de E.G.B.	0,00	2,16

3.3. D. c. Tasa de rendimiento académico

Las tasas de rendimiento académico son analizadas tal como las define la ANECA. Se incluyen diferentes gráficas donde se pone de manifiesto que, de manera global, las mujeres tienen unos porcentajes de rendimiento más elevados que los hombres.

Los Gráficos 84 y 85, y el Cuadro 25 están referidos a la tasa de abandono, es decir a la relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación en el curso de referencia y que no se han matriculado los dos últimos cursos académicos.

Gráfico 84. Porcentaje de la tasa de abandono por sexo.

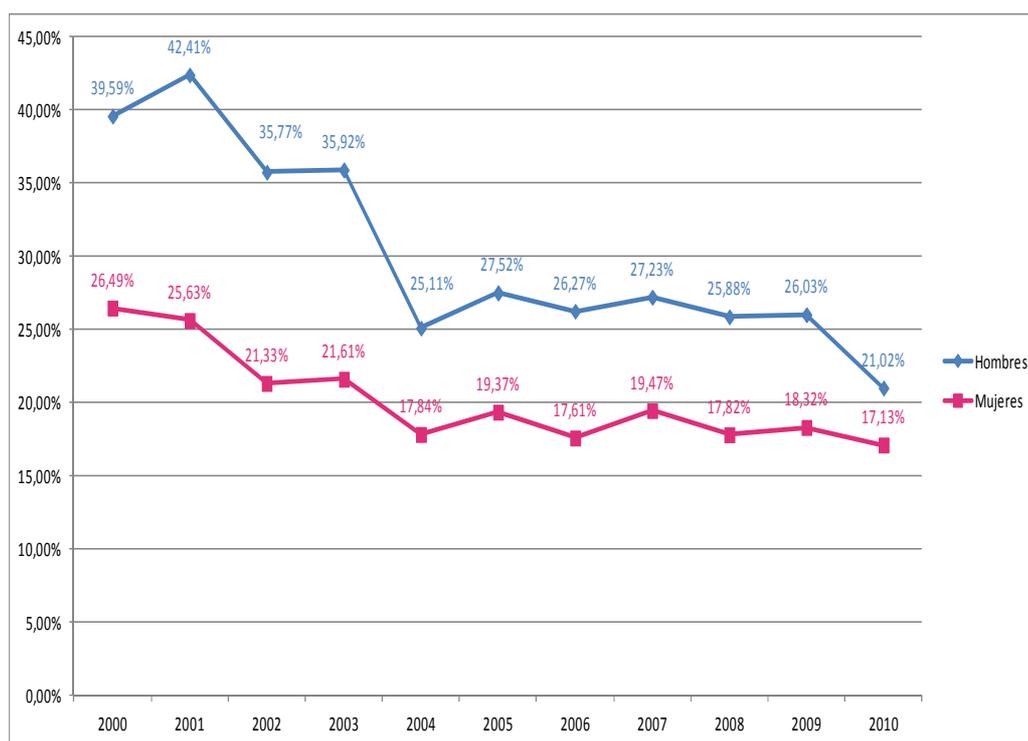
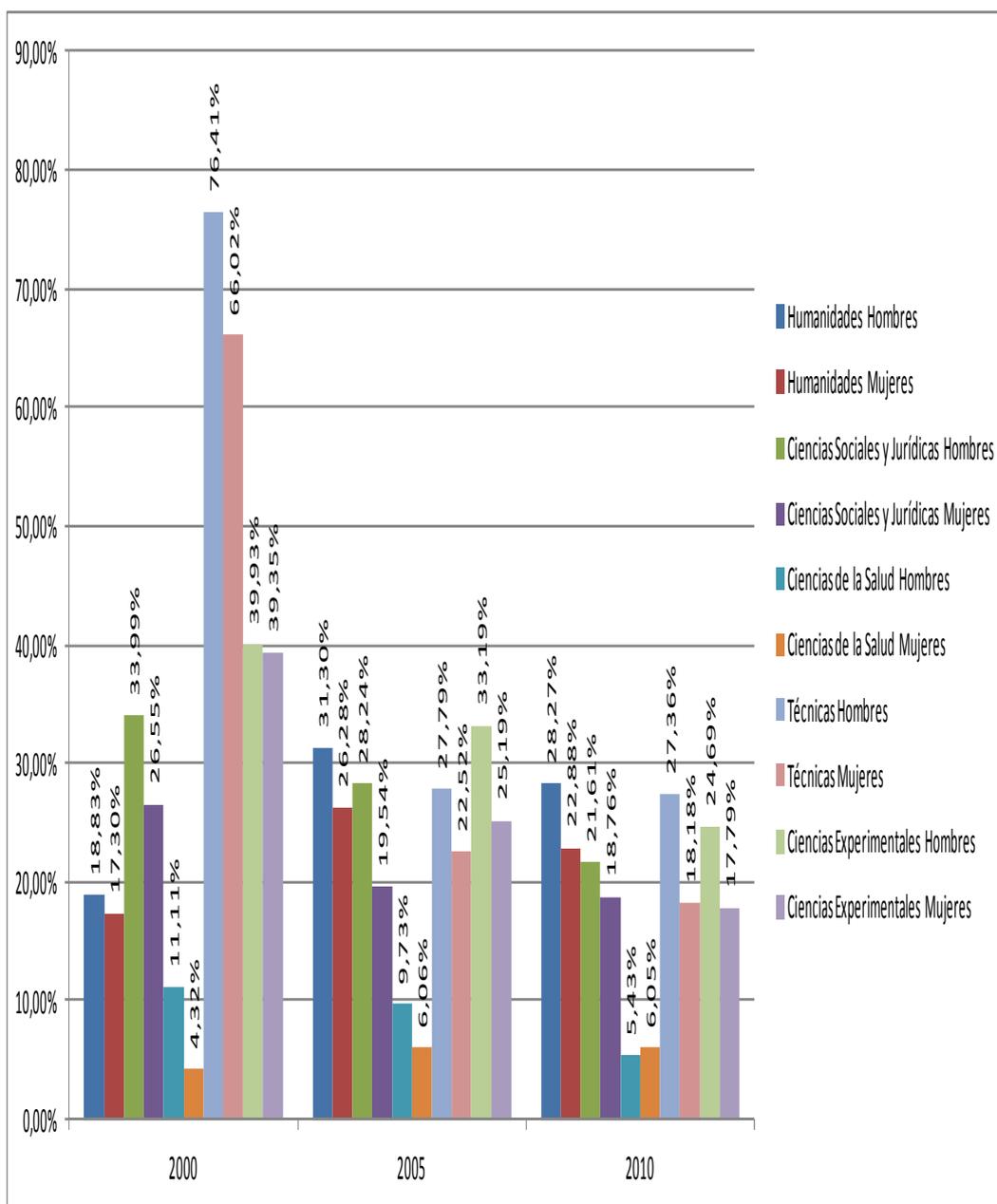


Gráfico 85. Porcentaje de la tasa de abandono por Rama de Conocimiento y sexo.

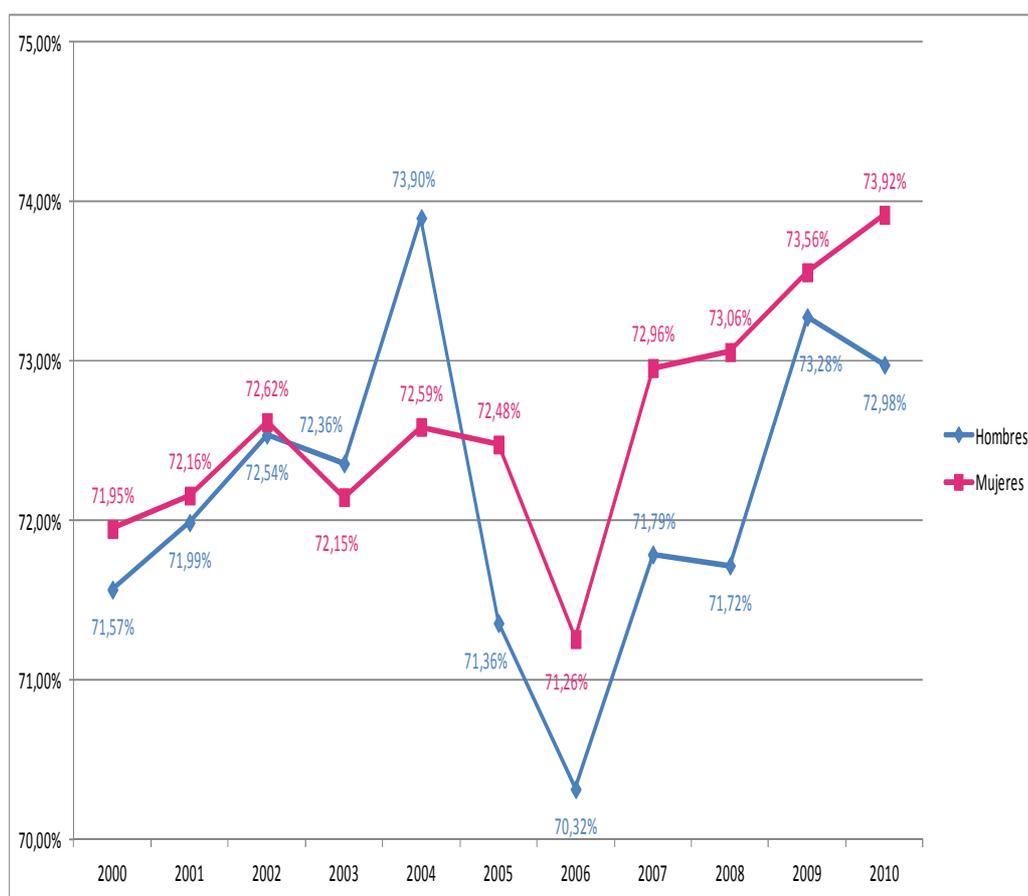


Cuadro 25. Tasa de abandono por Titulación y sexo (2010/2011).

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	14,29%	42,11%
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	21,65%	22,22%
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	16,67%	19,09%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	3,92%	3,50%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	0,00%	2,38%
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	13,51%	16,95%
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	17,86%	16,13%
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	14,29%	9,68%
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	5,56%	12,24%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	14,61%	19,54%
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	12,50%	5,10%
DIPLOMADO EN TURISMO	25,93%	15,00%
INGENIERO EN INFORMÁTICA	38,81%	25,00%
INGENIERO QUÍMICO	19,23%	12,50%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	15,38%	11,11%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	25,88%	33,33%
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	44,85%	52,63%
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	12,12%	11,32%
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	17,50%	21,52%
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	25,00%	0,00%
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	29,41%	19,23%
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	10,00%	3,45%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	17,39%	10,71%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)	0,00%	7,69%
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	40,63%	36,67%
LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA	9,80%	9,62%
LICENCIADO EN DERECHO	18,54%	16,58%
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	0,00%	23,53%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	23,08%	20,83%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	0,00%	33,33%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	25,00%	30,77%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	36,36%	28,89%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	43,48%	27,27%
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	34,62%	18,75%
LICENCIADO EN FÍSICA	41,18%	33,33%
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	27,78%	25,00%
LICENCIADO EN HISTORIA	26,32%	21,43%
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	45,00%	39,02%
LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO	18,18%	10,00%
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	11,11%	20,00%
LICENCIADO EN MEDICINA	3,26%	2,46%
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	4,76%	10,71%
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	50,00%	41,35%
LICENCIADO EN PERIODISMO	24,56%	15,15%
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	26,09%	23,27%
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA	23,08%	32,79%
LICENCIADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	23,68%	4,92%
LICENCIADO EN QUÍMICA	40,00%	24,00%
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	100,00%	0,00%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	0,00%	11,11%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	11,11%	16,36%
LICENCIADO EN VETERINARIA	5,88%	5,88%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	16,67%	10,71%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	7,45%	5,56%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	0,00%	5,32%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	17,39%	1,64%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	0,00%	3,23%
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	28,57%	15,60%

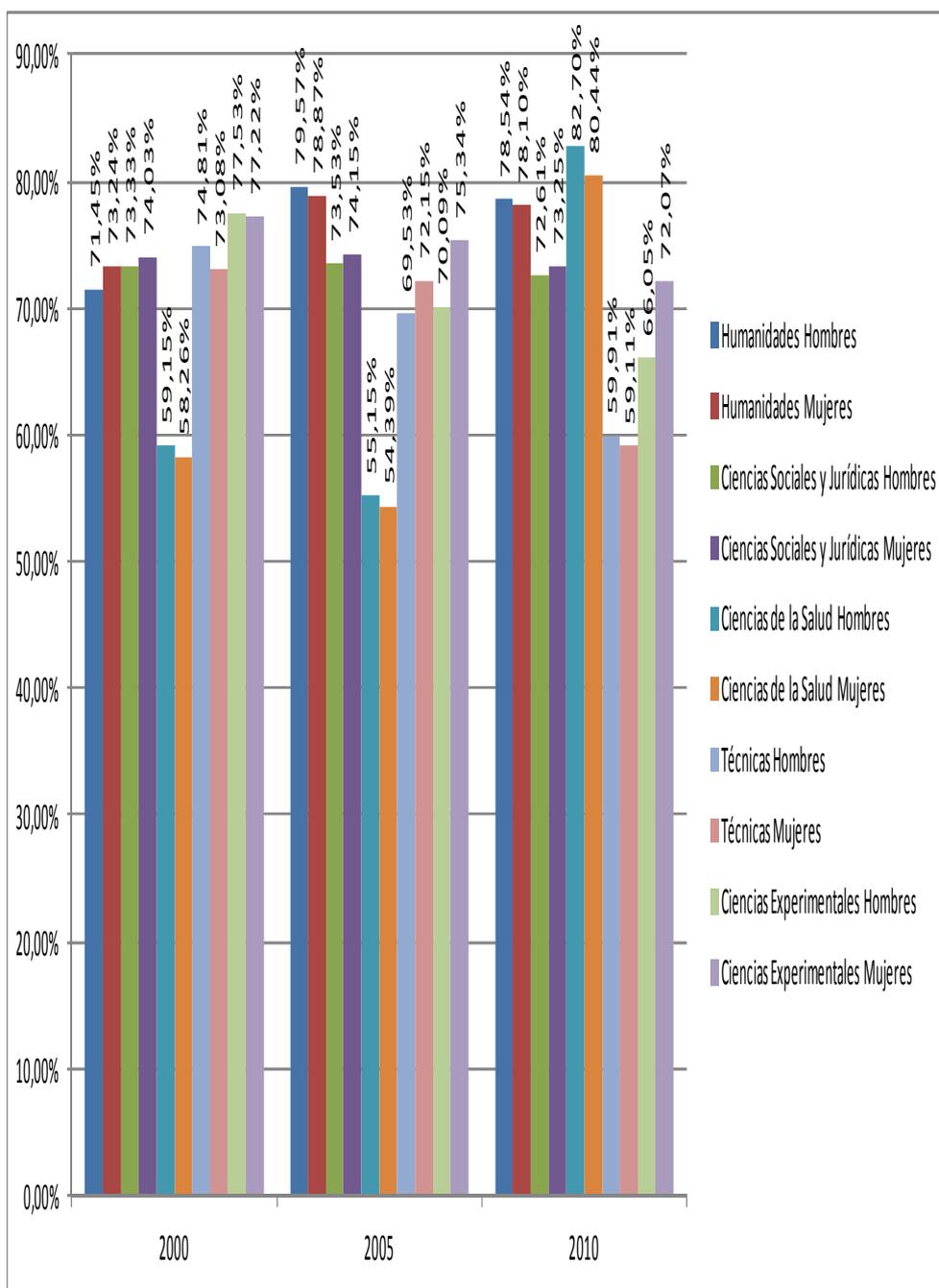
La tasa de eficiencia está referida a la relación porcentual obtenida de multiplicar los créditos necesarios para superar el plan de estudios por el número de estudiantes graduados y dividirlo por el número de créditos en los que los estudiantes graduados se han matriculado. (Gráficos 86, 87 y Cuadro 26).

Gráfico 86. Porcentaje de la tasa de eficiencia por sexo.



También en esta gráfica se observa que las mujeres logran una mejor eficiencia en sus estudios, si exceptuamos el curso académico 2003-04 con una mejor eficiencia de hombres, si bien con un muy escaso porcentaje y el curso 2004-05 donde la diferencia es mayor a favor de los hombres.

Gráfico 87. Porcentaje de tasa de eficiencia por Rama de Conocimiento y sexo.



Cuadro 26. Tasa de eficiencia por Titulación y sexo (2010/2011)

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	70,05%	71,58%
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	58,96%	57,06%
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	72,63%	80,29%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	82,98%	86,44%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	83,63%	84,70%
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	84,96%	77,23%
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	61,35%	59,77%
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	87,90%	81,19%
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	54,83%	58,87%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	61,04%	67,73%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)	86,58%	89,89%
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	82,25%	74,60%
DIPLOMADO EN TURISMO	51,87%	61,69%
INGENIERO EN INFORMÁTICA	59,22%	54,23%
INGENIERO QUÍMICO	62,70%	69,11%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	56,56%	67,98%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	61,17%	45,14%
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	61,22%	63,81%
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	88,01%	82,17%
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	63,30%	66,45%
LICENCIADO EN BIOQUÍMICA	66,63%	98,90%
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	77,08%	80,58%
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	67,24%	66,75%
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	92,15%	91,34%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	75,91%	68,66%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)	84,69%	96,51%
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	57,86%	74,92%
LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA	73,50%	72,79%
LICENCIADO EN DERECHO	56,48%	54,84%
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	65,95%	62,24%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	66,57%	64,82%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	76,19%	80,58%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	0,00%	88,59%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	78,13%	78,02%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	66,28%	62,19%
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	64,79%	60,60%
LICENCIADO EN FÍSICA	83,76%	0,00%
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	80,35%	85,71%
LICENCIADO EN HISTORIA	73,93%	80,12%
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	87,98%	80,27%
LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO	75,00%	77,59%
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	63,80%	65,78%
LICENCIADO EN MEDICINA	88,35%	79,69%
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	84,27%	82,81%
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	0,00%	69,52%
LICENCIADO EN PERIODISMO	72,56%	69,37%
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	69,10%	74,41%
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA	74,48%	67,91%
LICENCIADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	70,38%	76,16%
LICENCIADO EN QUÍMICA	51,76%	67,16%
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	77,31%	0,00%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	0,00%	79,09%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	91,19%	81,73%
LICENCIADO EN VETERINARIA	66,82%	71,02%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	78,65%	85,34%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	78,95%	82,13%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	89,61%	87,77%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	72,08%	63,94%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	90,23%	77,83%
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	78,41%	79,81%

La tasa de éxito, que supone el porcentaje de créditos superados por el total de estudiantes matriculados/as en la titulación en relación con el número de créditos presentados por el total del alumnado matriculado en la titulación. (Gráficos 88, 89 y Cuadro 27).

Gráfico 88. Porcentaje de tasa de éxito por sexos.

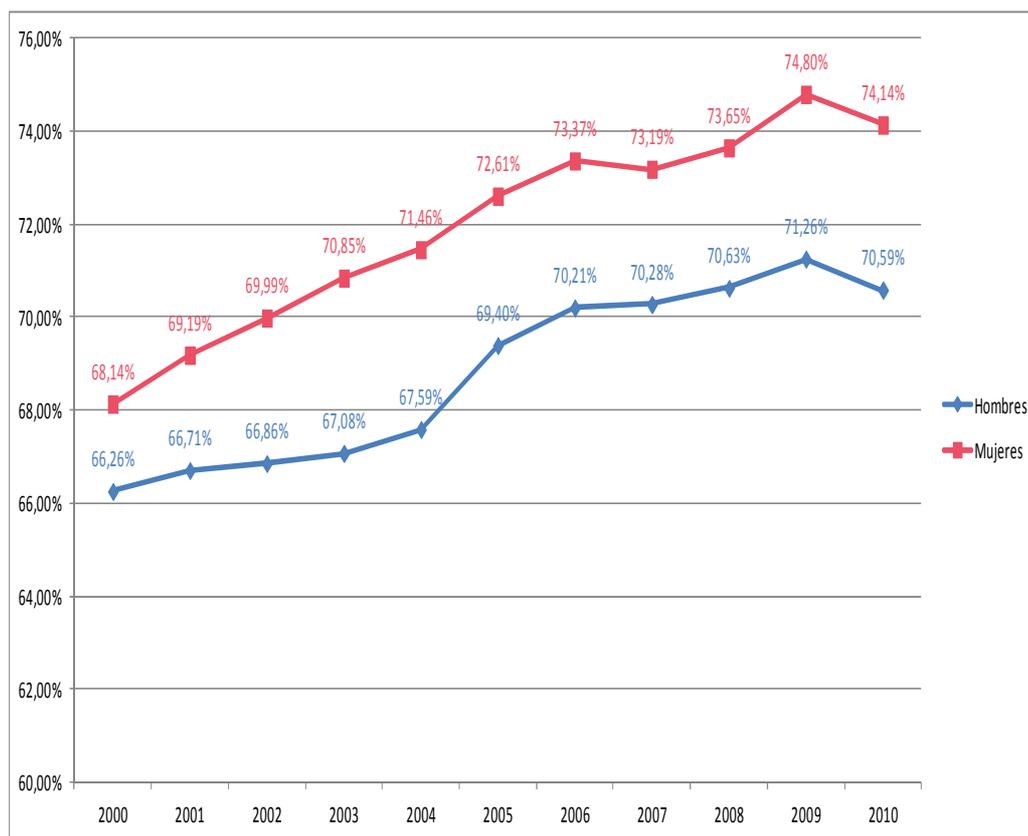
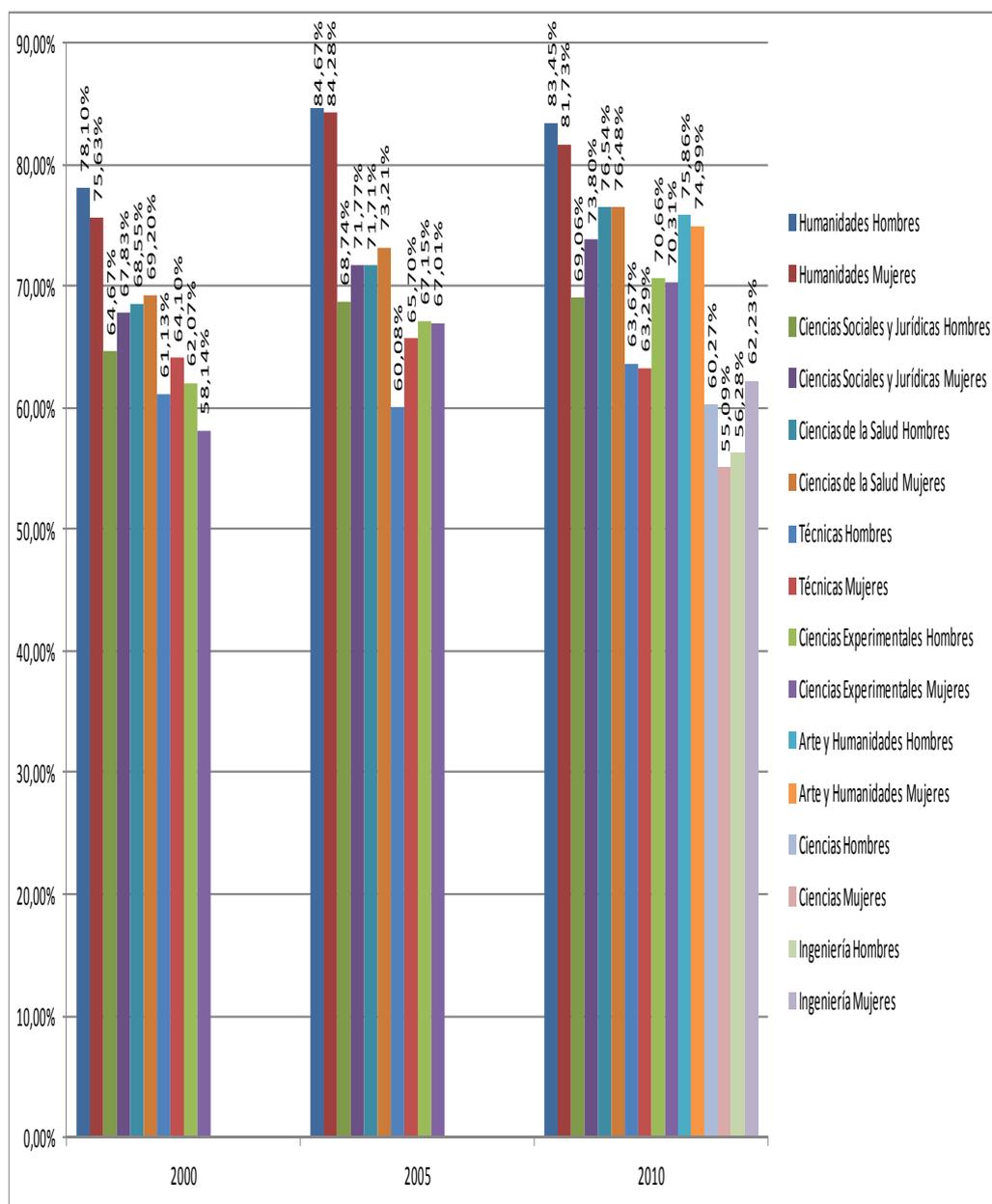


Gráfico 89. Porcentaje de tasa de éxito por Ramas de Conocimiento.



Cuadro 27. Tasa de Éxito por Titulación y Sexo (2010-11).

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	67,58%	70,15%
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	51,91%	53,23%
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	86,43%	91,73%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	86,63%	88,68%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	80,14%	90,32%
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	74,82%	70,81%
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	65,94%	59,75%
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	84,86%	84,12%
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	62,52%	64,71%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	64,72%	65,21%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)	84,52%	75,43%
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	77,10%	77,66%
DIPLOMADO EN TURISMO	62,27%	72,57%
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	56,95%	56,08%
GRADO EN BELLAS ARTES	86,83%	91,94%
GRADO EN BIOLOGÍA	59,33%	54,71%
GRADO EN BIOQUÍMICA	57,50%	51,66%
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	75,36%	66,40%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	56,15%	56,13%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	55,07%	58,84%
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	58,24%	56,22%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	80,48%	85,49%
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	65,13%	56,14%
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	70,41%	74,62%
GRADO EN DERECHO	61,44%	62,76%
GRADO EN ECONOMÍA	55,84%	59,20%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	82,66%	91,48%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	82,96%	85,22%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	68,06%	75,25%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	76,87%	79,06%
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	77,65%	86,89%
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	78,80%	79,54%
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	75,22%	82,94%
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	82,67%	72,17%
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	62,68%	71,13%
GRADO EN FARMACIA	67,79%	69,02%
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	74,67%	69,89%
GRADO EN FILOSOFÍA	70,94%	66,11%
GRADO EN FÍSICA	64,29%	63,75%
GRADO EN FISIOTERAPIA	58,77%	55,23%
GRADO EN GEOGRAFÍA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	79,75%	79,01%
GRADO EN HISTORIA	73,88%	67,21%
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	79,68%	70,46%
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	43,10%	54,29%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	54,76%	50,48%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	63,53%	72,15%
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	84,99%	75,97%
GRADO EN LOGOPEDIA	56,90%	73,80%
GRADO EN MARKETING	60,58%	64,78%
GRADO EN MATEMÁTICAS	62,21%	53,16%
GRADO EN MEDICINA	81,30%	77,08%
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA (LORCA)	64,23%	58,52%
GRADO EN ODONTOLOGÍA	58,70%	54,81%
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	74,60%	70,12%
GRADO EN PEDAGOGÍA	70,11%	69,02%
GRADO EN PERIODISMO	80,80%	84,49%
GRADO EN PSICOLOGÍA	66,94%	60,48%
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	51,47%	64,66%
GRADO EN QUÍMICA	59,44%	49,18%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	93,56%	92,86%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	63,99%	65,12%
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	69,08%	72,80%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (FRANCÉS)	75,00%	77,67%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (INGLÉS)	88,00%	81,42%
GRADO EN TURISMO	65,17%	77,99%
GRADO EN VETERINARIA	64,95%	65,30%
INGENIERO EN INFORMÁTICA	73,90%	54,71%
INGENIERO QUÍMICO	77,71%	78,71%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	55,05%	26,48%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	56,19%	38,59%
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	66,17%	70,21%
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	93,41%	92,05%
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	66,83%	68,47%
LICENCIADO EN BIOQUÍMICA	83,10%	92,88%
LICENCIADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	88,04%	81,70%
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	73,30%	71,05%
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	81,85%	83,74%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	80,60%	84,07%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)	50,00%	0,00%
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	86,74%	82,25%
LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA	71,63%	72,39%
LICENCIADO EN DERECHO	73,67%	69,72%
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	97,95%	89,86%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	68,10%	73,61%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	81,20%	78,00%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	78,71%	78,42%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	82,50%	83,44%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	69,18%	69,01%
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	81,79%	86,48%
LICENCIADO EN FÍSICA	83,66%	74,76%
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	92,52%	96,40%
LICENCIADO EN HISTORIA	83,94%	85,96%
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	85,45%	86,75%
LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO	75,43%	86,91%
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	70,88%	72,15%
LICENCIADO EN MEDICINA	82,91%	81,67%
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	82,05%	83,47%
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	81,44%	80,41%
LICENCIADO EN PERIODISMO	82,88%	86,50%
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	76,01%	78,04%
LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA	85,49%	84,08%
LICENCIADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	69,84%	81,15%
LICENCIADO EN QUÍMICA	71,68%	73,91%
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	83,14%	84,91%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	84,91%	79,30%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	89,93%	82,26%
LICENCIADO EN VETERINARIA	69,16%	69,64%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	91,26%	94,66%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	85,58%	85,65%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	75,09%	89,25%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	80,58%	83,61%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	84,85%	82,59%
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	85,50%	84,32%
Profesor de E.G.B.	0,00%	100,00%

En cuanto a la tasa de graduación: relación porcentual de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada, encontramos los datos en los Gráficos 90, 91 y el Cuadro 28.

Gráfico 90. Porcentaje de tasa de graduación por sexo.

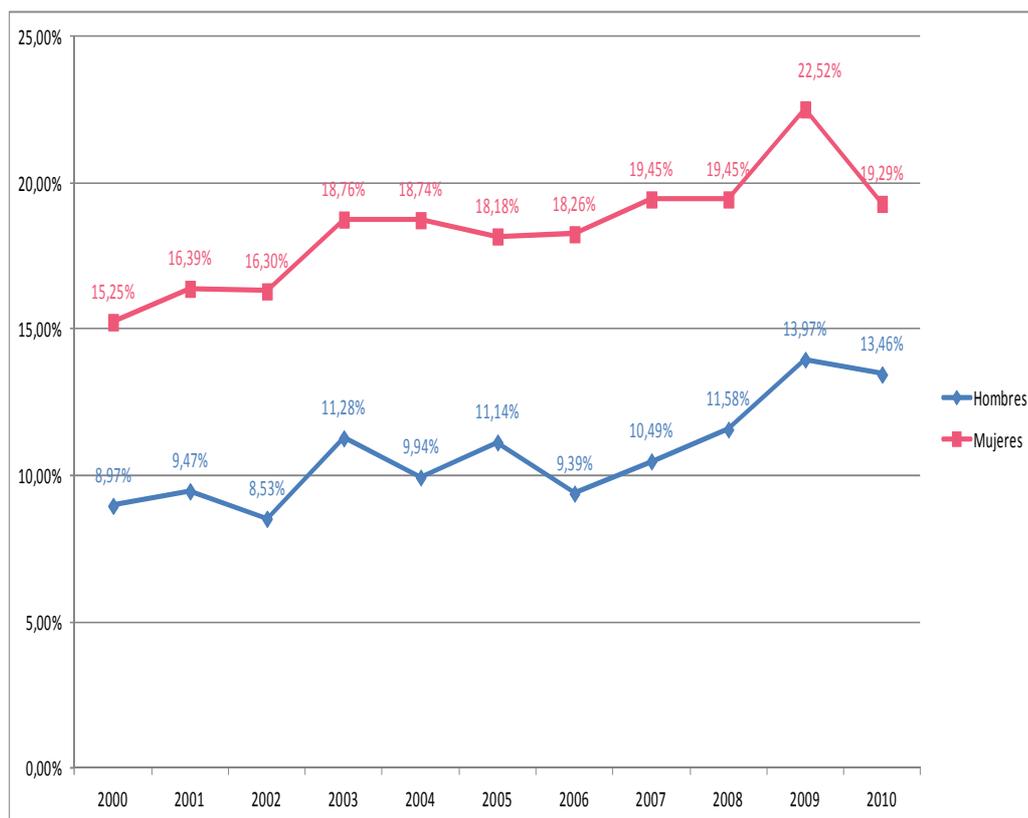
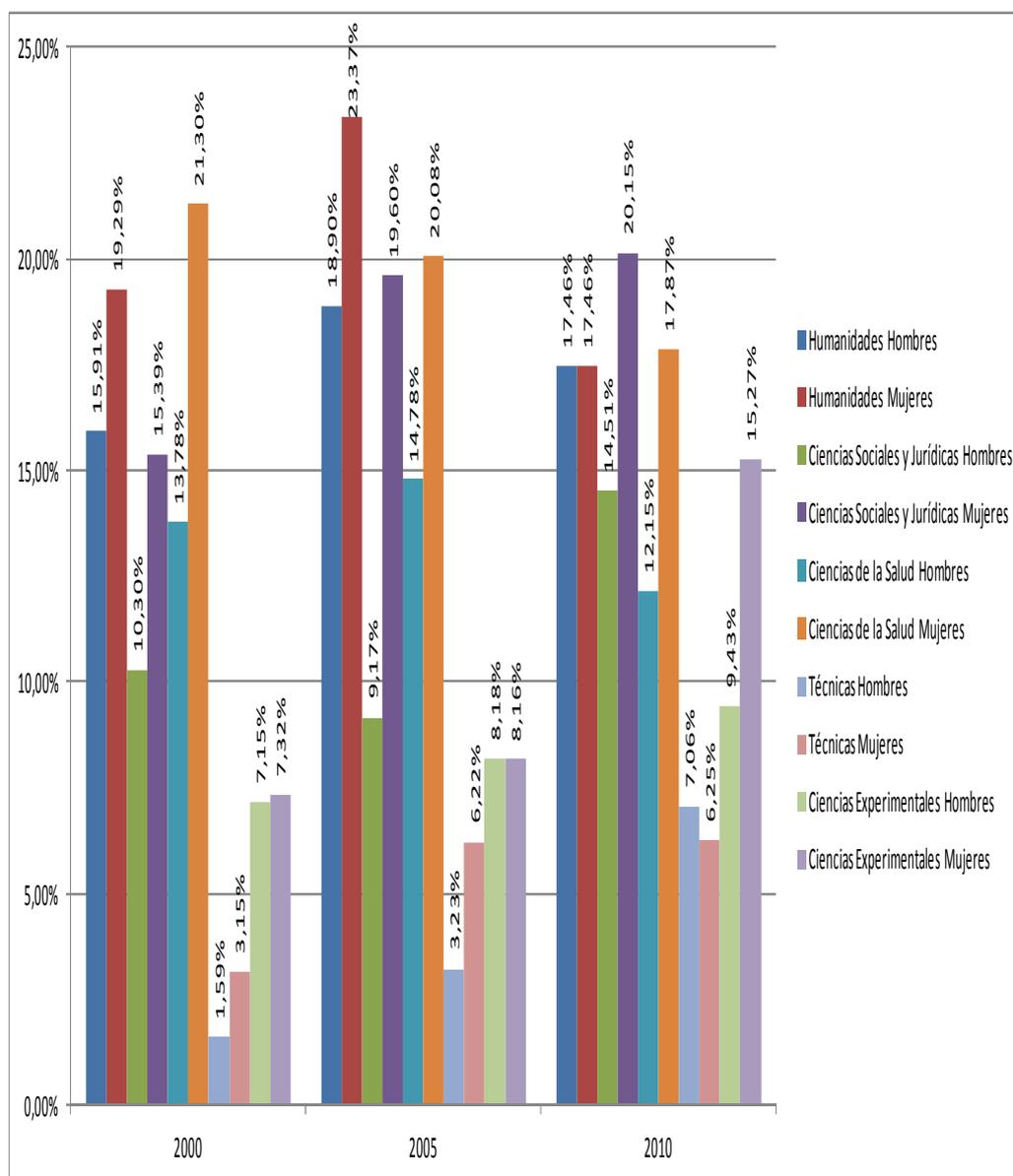


Gráfico 91. Porcentaje de tasa de graduación por Rama de Conocimiento.



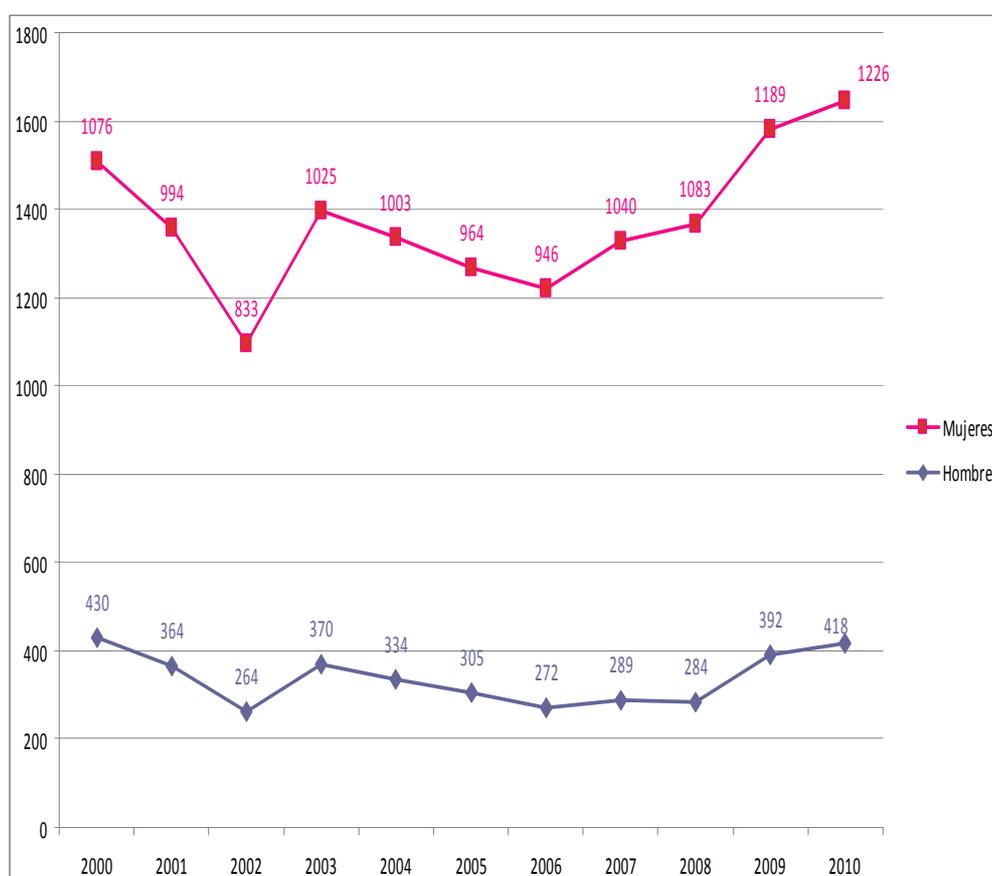
Se observa en los gráficos que las mujeres mantienen mejores tasas de graduación, si exceptuamos el dato referido al curso 2010-11 en la Rama de Conocimiento Técnicas donde los hombres superan a las mujeres en un porcentaje del 0,75%.

Cuadro 28. Tasa de graduación por Titulación.

Titulación	Hombres	Mujeres
DIPLOMADO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION	41,94%	23,08%
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	6,93%	13,08%
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	13,51%	28,50%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA	70,37%	79,43%
DIPLOMADO EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)	50,00%	68,18%
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	19,48%	27,19%
DIPLOMADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	15,79%	14,85%
DIPLOMADO EN LOGOPEDIA	71,43%	46,24%
DIPLOMADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	18,92%	39,39%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	24,32%	22,84%
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)	30,00%	11,43%
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL	33,33%	34,52%
DIPLOMADO EN TURISMO	10,20%	15,38%
INGENIERO EN INFORMÁTICA	2,48%	0,00%
INGENIERO QUÍMICO	9,26%	10,87%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	5,63%	8,33%
INGENIERO TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS	9,77%	0,00%
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	9,06%	13,75%
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	24,56%	25,64%
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	12,05%	10,76%
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	7,87%	10,23%
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	31,97%	26,79%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO	0,00%	1,01%
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	4,92%	8,47%
LICENCIADO EN DERECHO	12,54%	12,12%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	18,92%	27,91%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	16,67%	25,00%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	0,00%	13,64%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	12,00%	24,05%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA INGLESA	15,22%	13,49%
LICENCIADO EN FILOSOFÍA	11,63%	18,52%
LICENCIADO EN FÍSICA	14,29%	13,33%
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	15,38%	12,50%
LICENCIADO EN HISTORIA	25,00%	20,69%
LICENCIADO EN HISTORIA DEL ARTE	14,89%	20,88%
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	4,17%	10,81%
LICENCIADO EN MEDICINA	1,96%	0,00%
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA	2,56%	1,79%
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA	1,27%	12,04%
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	10,34%	23,05%
LICENCIADO EN QUÍMICA	0,00%	8,89%
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA	33,33%	0,00%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)	11,76%	10,42%
LICENCIADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)	10,53%	18,49%
LICENCIADO EN VETERINARIA	0,00%	1,35%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL	38,46%	42,22%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	39,63%	49,47%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	20,00%	31,20%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL	15,58%	25,38%
MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA	45,16%	39,74%
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	35,56%	29,15%

El Gráfico 92, que recoge la información sobre estudiantes egresados/as en tiempo, indica el número de estudiantes que ha finalizado la titulación en el curso académico señalado por parámetro y que ha finalizado la titulación en el número de años que dura la titulación, aunque no se ha tenido en cuenta al alumnado que llega a la titulación por traslado, adaptación o primer ciclo superado.

Gráfico 92. Estudiantes egresados/as en tiempo.



Se observa en los datos proporcionados por el Gráfico 92 que en la evolución de los cursos académicos examinados siempre hay un mayor número de mujeres que ha terminado sus estudios en tiempo. El porcentaje de mujeres egresadas durante el curso 2000-01 es bastante elevado: 71,4 %, que asciende al 74,5% en el curso 2010-11. Estos datos son significativos si tenemos en cuenta que durante esos mismos cursos académicos el porcentaje de mujeres matriculadas se situaba en torno a un 60,8% y a un 62,5% respectivamente.

3.3. D. d. Premios extraordinarios en las Titulaciones

La distribución por sexos de los Premios Extraordinarios durante los cursos académicos analizados pone de manifiesto que son mayoría los ganados por mujeres, y solo en el curso académico 2006-07 le superan los hombres con un premio más. En el curso 2010-11 se equiparó el número de premios de mujeres y hombres.

Gráfico 93. Premios Extraordinarios por sexo.

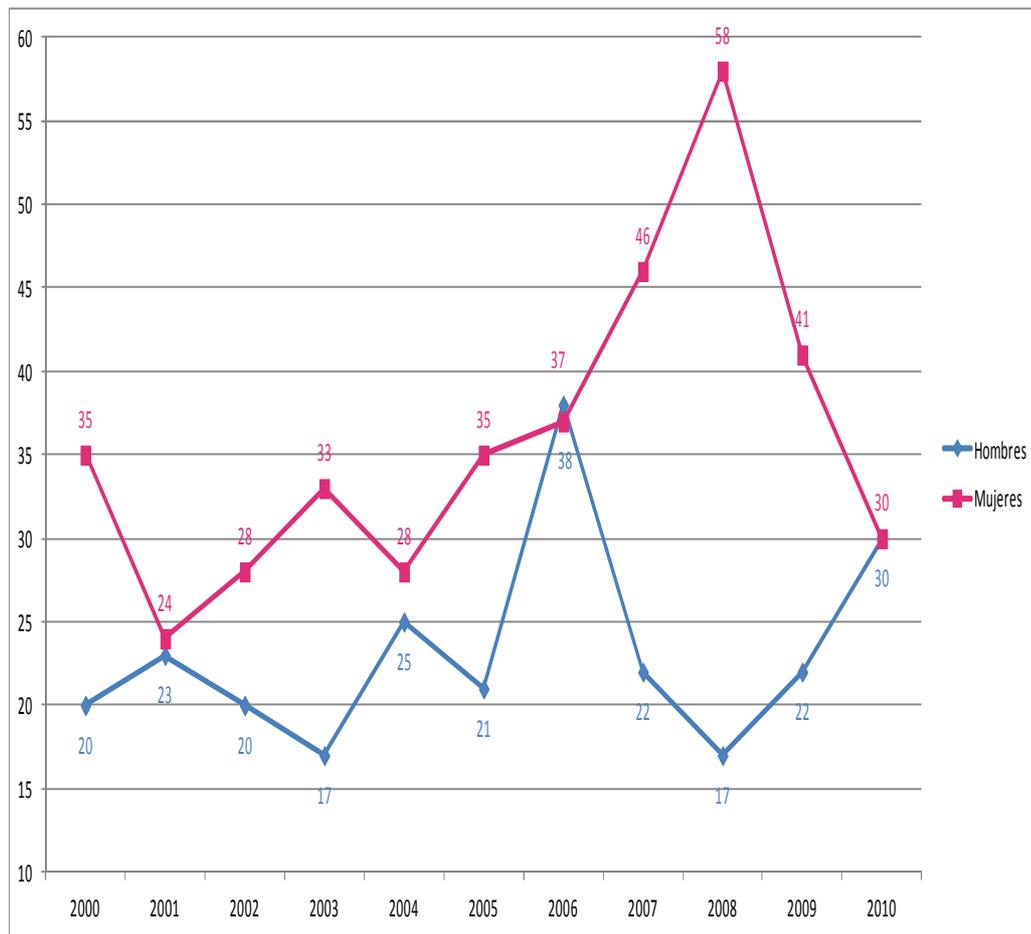
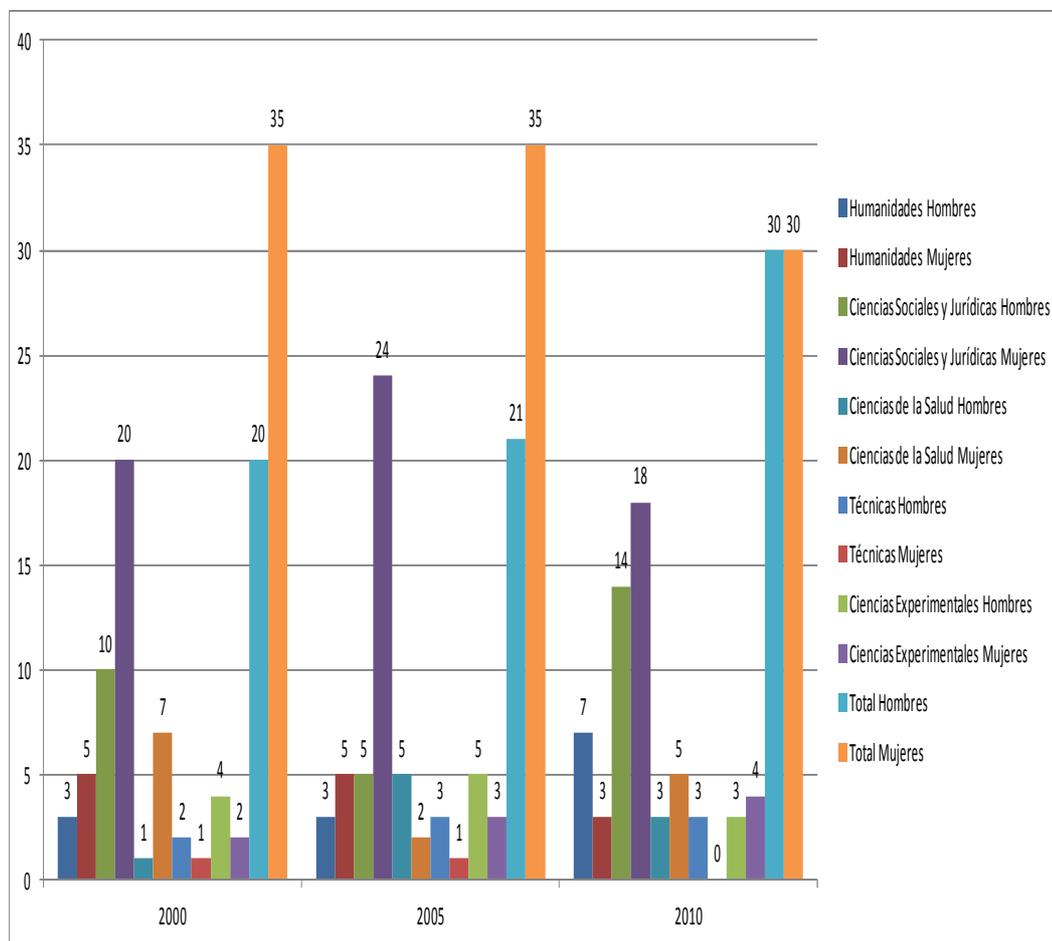


Gráfico 94. Premios Extraordinarios por Rama de Conocimiento y sexo.



3.3. E. Doctorado.

La diversidad de doctorados que coexisten en la actualidad en la Universidad hace necesario precisar que los datos obtenidos a través de la herramienta recogen solo el número de estudiantes matriculados en los estudios de Doctorado regulado por el Real Decreto 778/1998.

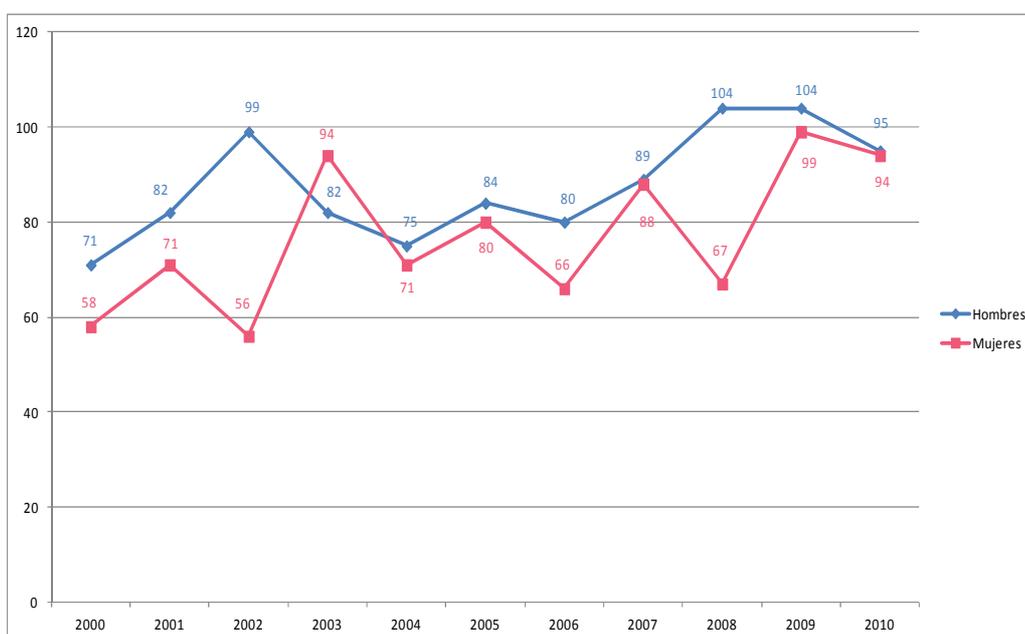
La situación de los estudios de Doctorado es diferente a la que hemos analizado en los apartados referidos a Licenciaturas, Diplomaturas y Grados, pues aquí vemos que las mujeres ya no son mayoría en todos los cursos académicos examinados, si bien hubo mayoría de matrículas femeninas

durante los cursos académicos de 2003 a 2006, en los últimos cursos el número de estudiantes varones matriculados es superior al de mujeres. También se observa que, con carácter general, el número total de estudiantes matriculados (hombres y mujeres) ha bajado sensiblemente, motivado por los cambios legislativos en materia de acceso a doctorados.

Gráfico 95. Estudiantes matriculados y matriculadas de Doctorado.



Gráfico 96. Tesis defendidas por sexo.



Los datos referidos a las lecturas de tesis también reflejan un mayor número de doctores hombres, si bien es cierto que en los dos últimos años el número está más equilibrado.

4. MANIFESTACIONES DE AYUDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL.

4.1. Centro de Atención a la Infancia (C.A.I.)

El Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, en el marco del compromiso institucional de la UMU respecto a acciones de responsabilidad social y de políticas activas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, oferta plazas para el Centro de Atención a la Infancia, que entró en funcionamiento en el mes de septiembre de 2008.

El Centro de Atención a la infancia tiene capacidad para atender en el servicio socio-educativo a un total de 82 menores de 0 a 3 años.

Las personas que se podrán beneficiar de este servicio, y que podrán solicitar plaza para sus hijos e hijas y menores tutelados o en acogimiento son:

- a) Personal de administración y servicios.
- b) Personal docente e investigador.
- c) Viudos/as de los colectivos anteriores.
- d) Estudiantes.

En cuanto al número de plazas, este varía según el horario del servicio. De tal forma que, en horario general de tarde, el servicio de atención socio-educativa es a demanda, mientras que en horario general de mañana, el servicio oferta para cada unidad de atención socio-educativa las siguientes plazas:

- 2 unidades para menores de 4 a 12 meses: con 8 plazas cada una.
- 2 unidades para menores de 1 a 2 años: con 13 plazas cada una.
- 2 unidades para menores de 2 a 3 años: con 20 plazas cada una.

Hay que señalar que para cada franja de horario se reservan 4 plazas para niños y niñas con necesidades educativas especiales (n.e.e.). De igual forma se reservan 2 plazas para su asignación al profesorado visitante, así como para responder a situaciones de extrema necesidad que surjan en el colectivo universitario.

Desde el pasado mes de diciembre el Centro de Ayuda a la Infancia ofrece el servicio de Ludoteca, para niñas y niños hasta 6 años, en horario de tardes de lunes a viernes y sábados por la mañana. Siempre condicionado a que haya una demanda mínima para cinco menores.

Los criterios a seguir para la asignación, así como la documentación a presentar son públicos y se pueden consultar en la web de la UMU en la dirección siguiente: <http://www.um.es/vic-estudiantes/cai>

Entre los servicios de la guardería destacan las clases de inglés que se les imparten a los niños a partir de un año y el programa de atención temprana en el que se incluyen todos los niños, previa autorización de los padres. Gracias a este programa los padres han podido solucionar o paliar futuros problemas en varios de los niños del centro. Dentro de este programa también se incluye una Escuela de padres que realiza diversas charlas a lo largo del año.

El centro está supervisado semanalmente por el Servicio de Calidad Alimentaria, que además de las inspecciones, confecciona los menús del centro y propone las cenas y meriendas. En su página web los padres pueden consultar las recetas de todos los platos ofrecidos a los niños.

4.2. Escuela de Verano.

En funcionamiento desde el año 2001. Durante los meses de verano, en el periodo vacacional, la UMU oferta varios centros alternativos, para los hijos e hijas del personal de la universidad y estudiantes, en edades de 0 a 16 años. Cada año desde el vicerrectorado de estudiantes y empleo se establecen convenios de colaboración con distintos centros, para selección de estos centros prima la calidad, la proximidad a los campus y la capacidad.

Cada año se ofrecen ayudas económicas al pago de las escuelas. Estas ayudas han oscilado entre el 25% y el 35% del importe total a pagar por cada hijo o hija.

4.3. Salas de lactancia en el Campus de Espinardo.

Las salas de lactancia, ubicadas en el Campus de Espinardo tienen como objetivo facilitar la lactancia materna. Están situadas en un espacio de gran tranquilidad y pensadas para que las madres lactantes puedan tener un espacio reservado para este menester y con las condiciones de privacidad requeridas.

Las usuarias cuentan con estancias en condiciones adecuadas de higiene que podrán ser utilizadas por todas las personas de la comunidad universitaria para alimentar, cambiar pañales, etc. de los menores que estén a su cuidado.

Concretamente las salas están ubicadas en el Centro Social Universitario y en el Centro de Atención a la Infancia del Campus de Espinardo.

5. CONCLUSIONES

La Comisión redactora del presente Informe quiere señalar, en primer lugar, que la aplicación informática IGUALDAD, que ATICA ha desarrollado para la Unidad de Igualdad de la Universidad de Murcia, y que ha permitido la obtención de los datos manejados y el análisis de los mismos, referidos a los

tres ámbitos de la comunidad educativa universitaria: PDI, PAS y Alumnado, no sólo es valorada de forma positiva y pertinente para este trabajo, sino que además de ser susceptible de mejora y/o ampliación, como cualquier otra herramienta informática, puede ser utilizada en estudios futuros sobre la Universidad de Murcia.

En segundo lugar, se insiste en señalar que este estudio es un primer paso de los que se irán dando en el diagnóstico de la práctica de la igualdad real entre hombres y mujeres en la UMU, desde un punto de vista más profundo y cualitativo. Por ello, y para la próxima elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, se debe concluir señalando aspectos fundamentales para cada una de los ámbitos de la comunidad educativa, pero también planteando interrogantes y abriendo líneas de trabajo para otros estudios venideros que sigan avanzando en este campo.

Personal Docente e Investigador.

La participación laboral del PDI femenino en nuestra universidad se sitúa en el 36% de la totalidad del PDI. El hecho de que no alcance los porcentajes observados en otras ocupaciones afines o el registrado en el empleo global no parece obedecer a cuestiones particulares de la Universidad de Murcia sino al comportamiento general experimentado en las universidades públicas españolas.

El porcentaje de PDI a tiempo parcial muestra una tendencia creciente en los últimos diez años, siendo la proporción de hombres siempre superior al de mujeres, al igual que sucede en el resto de universidades públicas, aunque con menores diferencias en éstas últimas. La tendencia creciente en esta dedicación laboral está originada por el aumento del peso del PDI asociado, ya que la mayor parte del mismo tiene este tipo de dedicación. Dentro de esta categoría laboral, el porcentaje de profesorado masculino a tiempo parcial también supera al femenino.

El único régimen jurídico donde la participación laboral femenina es igual a la masculina es en el caso de laborales fijos. Sin embargo, este régimen es muy minoritario dada su reciente creación. Sobre el total de cada colectivo, el porcentaje de mujeres funcionarias supera al de funcionarios en nuestra Universidad, mientras que en la media de las universidades públicas españolas sucede lo contrario.

Las mujeres son mayoría en las Cátedras de Escuelas Universitarias y en las Ayudantías, pero nuevamente, ambas categorías representan un volumen de profesorado muy reducido. La mayor desigualdad por sexos se encuentra en el caso de las Cátedras de Universidad, donde las mujeres no llegan a ocupar ni el 19% de las mismas. No obstante, este porcentaje está en la línea de lo observado en la media de las universidades públicas españolas. Es importante destacar que el ascenso del porcentaje de mujeres funcionarias entre el PDI se produce en un contexto de reducción de esta categoría laboral.

La edad media del PDI femenino es inferior a la observada para el masculino. Entre los Titulares de Universidad es muy parecida, pero entre las Cátedras de Universidad y los Titulares de Escuelas Universitarias la diferencia se amplía. En el caso de las Cátedras de Escuela Universitaria sucede lo contrario: la mayor parte de las Catedráticas de Escuela Universitaria tienen más de 60 años.

Los porcentajes de PDI por titulación son muy parecidos entre hombres y mujeres, mientras que donde sí se observan diferencias es en el porcentaje de doctores y doctoras por departamentos.

La participación femenina en proyectos de investigación es ligeramente superior a su participación global en el PDI. Sin embargo, entre los responsables de los mismos sólo el 24,5% son mujeres. Esta misma pauta se observa con los grupos propios de investigación de nuestra Universidad: sólo el 20,6% de los investigadores principales son mujeres. Donde se observa una participación mucho más igualitaria es entre los becarios y becarias.

La distribución del número de sexenios de investigación entre hombres y mujeres también es muy desigual. Sobre la totalidad del PDI de cada colectivo, el porcentaje de mujeres con al menos un sexenio se sitúa en el 31,7% mientras que el porcentaje masculino asciende al 37,3%. El 61,9% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,7% obtenido por el colectivo femenino. Sobre este PDI con posibilidad de tener sexenio, el 60,3% de los hombres lo tiene frente al 56,9% de las mujeres. El número total de sexenios dividido por el PDI con posibilidad de tenerlo arroja unas tasas de 1,55 en hombres y 1,25 en mujeres.

El 5,95% del PDI masculino accedió directamente a la UMU a una plaza de funcionario, mientras que en el caso femenino solamente fue un 1,48%. Un 43,58% del PDI masculino logró acceder a una plaza de funcionario antes de los 6 años, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje solamente llega al 39,74%. Como contrapartida a estas menores posibilidades de promoción femeninas en un período corto de tiempo, se obtiene que por encima de los 6 años el porcentaje de PDI promocionado a funcionario/a sea mayor en el caso de las mujeres. Una vez que se ha alcanzado la plaza de funcionaria, el 80,34% de las mujeres permanece con la misma categoría frente al 74,15% de los hombres.

La participación del PDI femenino en cargos académicos es muy similar a la participación femenina en el PDI global. Los porcentajes femeninos superan a su participación global en aquellos cargos que podríamos considerar que están en una segunda línea de responsabilidad, tales como Secretarías de Departamento y Vicedecanatos, Secretarías y Subdirecciones de Centros, mientras que en las que tienen un nivel de responsabilidad superior, tales como Direcciones de Departamento, Direcciones de Centro, Decanatos y Equipo Rectoral, los porcentajes de cargos femeninos se encuentran por debajo de su participación global.

En cuestiones de conciliación laboral se afirma que, prácticamente, son sólo las mujeres las que solicitan los permisos por nacimiento de hijos; la reducción de jornada por lactancia no ha sido solicitada en ningún caso ni por

hombres ni mujeres, y la acumulación a los permisos anteriores solamente ha sido solicitada por mujeres; las excedencias por el cuidado de los hijos son muy escasas y también solamente son solicitadas por mujeres. Finalmente, se debe destacar que en las solicitudes de bajas por enfermedad el porcentaje femenino siempre ha sido superior al masculino.

Personal de Administración y Servicios.

Por lo que respecta al PAS en la Universidad de Murcia persisten ciertos desequilibrios que, independientemente de las causas que los producen, que podrán ser objeto de otros estudios más cualitativos, dan lugar a ciertas desigualdades en cuanto a las condiciones sociolaborales de las mujeres y hombres.

Si bien hay más mujeres que hombres en el PAS y el nivel educativo es superior en el caso de ellas (un 10% más de mujeres con Titulación Universitaria), la presencia femenina se concentra en los grupos de clasificación más bajos, por lo que se puede afirmar la existencia de segregación vertical entre este personal.

En el caso de las mujeres tituladas que se encuentran en los Subgrupos más altos de la clasificación, hay más mujeres licenciadas o con titulación equivalente en el Subgrupo A2, al que se accede con Diplomatura o equivalente, que en el Subgrupo A1. En el caso de los hombres se da la situación contraria. En todos los grupos de clasificación hay una mayor adecuación entre el puesto de trabajo y nivel de titulación en el caso de los hombres.

En cuanto al desempeño de los puestos de responsabilidad, se ha visto que son más las mujeres que ocupan las Jefaturas de Negociado o puestos equivalentes, cuya forma de provisión es el concurso general. Esta tendencia se invierte conforme se va subiendo en el escalafón, hasta llegar a los de mayor nivel y retribución, las Jefaturas de Área y Servicio, cuya forma de provisión es la libre designación y donde la proporción de hombres es mayor.

Podemos afirmar, pues, que esta segregación vertical crea un techo de cristal para las mujeres del PAS cuyas causas deberían ser objeto de reflexión, tanto por parte de las interesadas como por parte de las autoridades universitarias.

Para finalizar, se puede deducir que las mujeres del PAS asumen en mayor medida las responsabilidades familiares puesto que, de entre las medidas de conciliación, prácticamente la totalidad de las reducciones de jornada por guarda legal de menor de 12 años y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, son solicitadas por mujeres, medidas que conllevan la reducción o no percepción de retribuciones. De los beneficios que tienen que ver con el cuidado de los hijos e hijas, el más solicitado por los hombres es el permiso de paternidad que, a diferencia de las anteriores medidas, es un permiso retribuido.

En lo concerniente a la conciliación de la vida laboral, hay que llamar la atención sobre que los datos manejados arrojan la conclusión de que, mayoritariamente, las mujeres son las solicitantes y usuarias de estas medidas; sin embargo, la proporción de las beneficiarias en los dos colectivos es muy dispar, lo que lleva a valorar otro tipo de circunstancias, como las diferencias y flexibilidad horaria, periodos vacacionales, etc...

Conviene señalar una cuestión común que se observa en los datos obtenido del PDI y el PAS respecto a las bajas por enfermedad. Se observa un aumento de bajas por enfermedad en las mujeres que podría estar relacionado con dolencias derivadas del embarazo, sin embargo los datos suministrados desde Recursos Humanos no especifican las causas de la enfermedad y, por lo tanto, no podemos saber qué número de bajas tienen su causa en dolencias relacionadas con el embarazo.

Todavía, se puede apuntar otra causa que puede contribuir al aumento de las bajas por enfermedad en las mujeres y es que las mujeres siguen siendo las encargadas de los cuidados de hijos, padres y demás miembros dependientes que viven en el núcleo familiar, lo que provoca unas mayores exigencias que hace

difícil, en muchos casos, conciliar su vida laboral con la carga familiar y acaso esta situación motive que las mujeres padezcan más enfermedades.

Esta Comisión redactora considera que en este punto es preciso ampliar la información para un futuro informe, con nuevos datos sobre las causas y el periodo de duración de las bajas a fin de realizar un análisis más completo sobre este punto.

Alumnado.

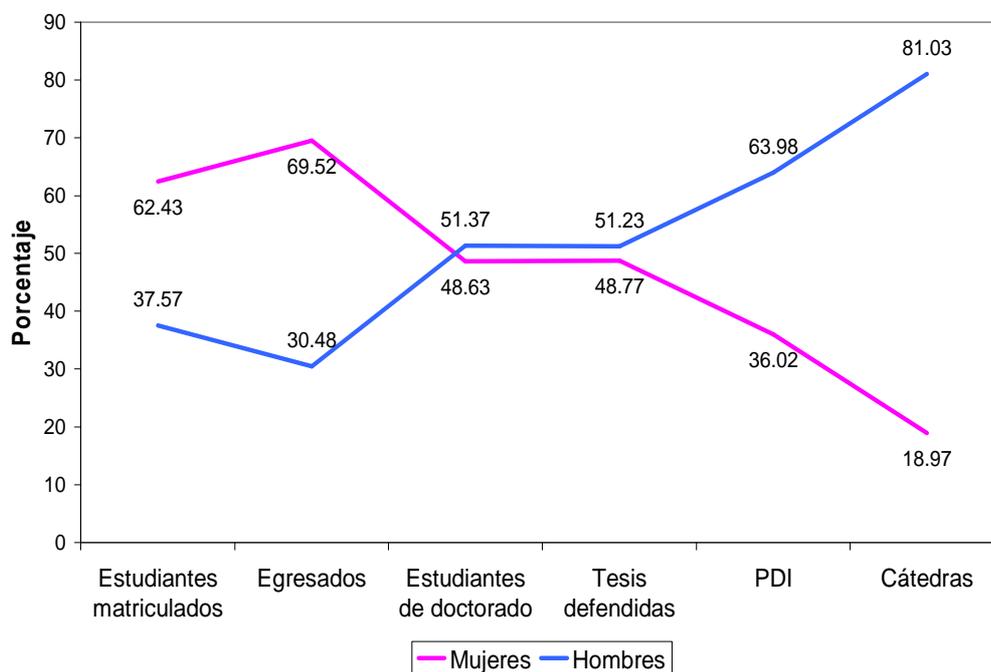
Los datos presentados muestran la existencia de una presencia mayoritaria de mujeres entre el alumnado de nuestra Universidad prácticamente en casi todos los estudios, si exceptuamos los de Doctorado.

Los aspectos más llamativos de la segregación por géneros detectada son la concentración de mujeres en los estudios relacionados con la educación y las profesiones de ayuda y, por contra, la alta concentración de hombres y la reducida presencia femenina en las especialidades técnicas y en las de Ciencias del Deporte.

Se evidencia también un mejor rendimiento académico de las mujeres, pues a lo largo de todos los años analizados es una constante la mejor eficiencia académica de las mujeres culminada también en la obtención de mayor número de premios extraordinarios.

Nos queda plantear si la excelencia de las mujeres universitarias, evidenciada en los datos aportados en este estudio, les ha proporcionado a nuestras alumnas el impulso decisivo para su incorporación al mercado laboral. Nuestro estudio se limita a lo que sucede en el ámbito universitario, más en concreto a la Universidad de Murcia, y en este sentido se observa que también en nuestra universidad se produce el típico gráfico tijera.

Gráfico 97. Porcentaje de presencia de mujeres en el alumnado y PDI (2010-11).



Los datos del curso 2010-11 nos indican que, mientras las mujeres constituían un 62,43 % del alumnado matriculado y un 69,52% de las personas tituladas, el número disminuía en las matriculaciones de doctorado al 48,63% y en parecido porcentaje el de mujeres doctoras. La presencia entre el PDI es sensiblemente inferior puesto que solo alcanza el 36,02%, presencia que apenas llega al 18,9% en la categoría más elevada del profesorado universitario: las Cátedras de Universidad.

Resulta muy llamativo que, mientras que la representación en los distintos órganos de gobierno universitarios no es paritaria, si lo es la distribución de la presencia femenina y masculina en los órganos de representación como las Juntas del PDI y del PAS y el CEUM, excepto en el caso del Comité de Empresa del PDI Laboral que se compone de más mujeres que hombres.

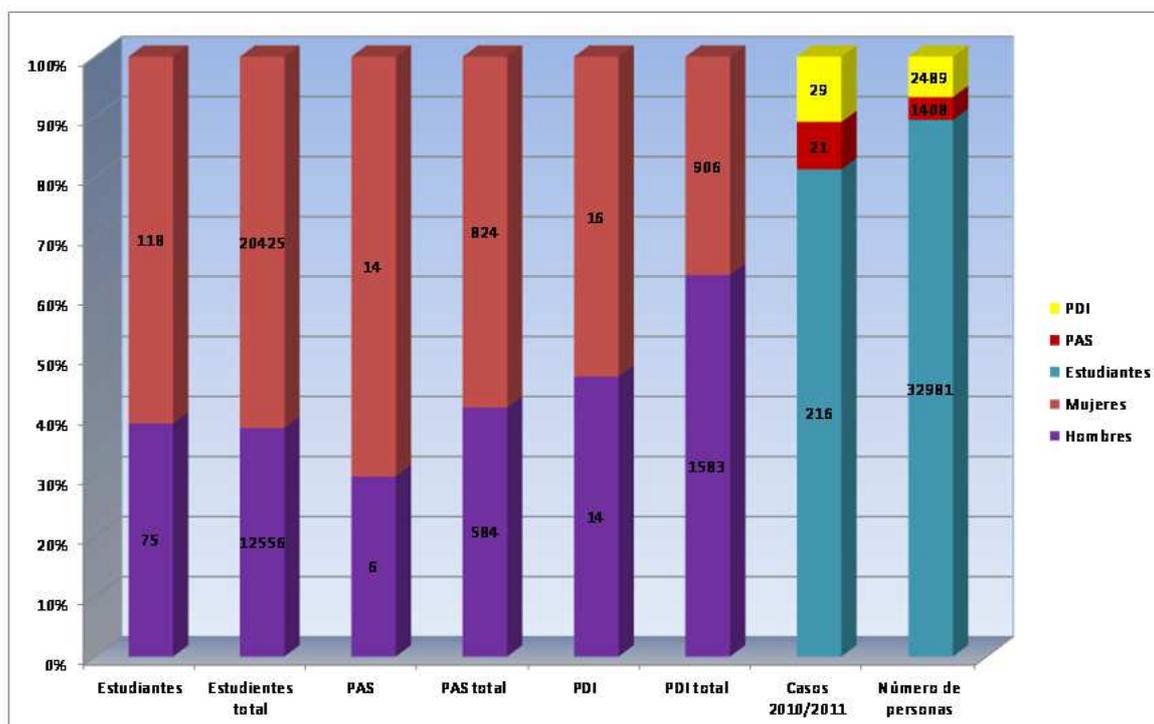
Respecto de las Ayudas Sociales para la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal que ha articulado la Universidad (Centro de Atención a la Infancia, Escuela de Verano y Sala de Lactancia), si bien no ha sido posible obtener datos desagregados por sexo de las personas usuarias de estas

ayudas, se espera contar con ellos para próximos estudios a fin de tener un mejor conocimiento del impacto que, para el logro de la igualdad entre géneros en la comunidad universitaria tienen estos servicios, así como de la pertinencia de su mantenimiento, ampliación de la cobertura o modificación de los mismos.

Igualmente, podría ser interesante añadir otras líneas de trabajo en el ámbito de nuestra institución, como puede ser un estudio sobre los nombramientos institucionales, como pueden ser las concesiones de Doctorados Honoris Causa y de Medallas de Oro, o la elección del profesorado que imparte lecciones inaugurales en los actos oficiales de apertura de curso.

También debería ser objeto de atención pormenorizada el hecho de que, según los datos del Defensor del Universitario, las quejas presentadas por mujeres del PAS o del PDI son bastante superiores a su proporción en el colectivo, como se puede apreciar en el Gráfico 98.

Gráfico 98. Quejas presentadas al defensor desagregada por sexo y colectivos.



Esa mayor proporción de quejas, que no se aprecia entre los estudiantes, puede estar relacionada con su situación dentro del colectivo.

En cualquier caso, hay que insistir en que el presente estudio es una primera incursión en este ámbito, que ha pretendido plantear una aproximación global a la situación de la UMU en materia de igualdad, que será mejorada y complementada posteriormente, y que proporciona la base esencial para acometer el Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia.

ANEXO I

Titulaciones impartidas en la UMU durante el curso académico 2010-2011

TITULACIONES POR CENTRO

CENTRO	TITULACIÓN
CENTRO DE LORCA	GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)
	GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA (LORCA)
E. U. ADSCRITA DE ENFERMERÍA	DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA (E.U. ADSCR. C.A.)
	GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)
E. U. ADSCRITA DE TURISMO	DIPLOMATURA EN TURISMO
	GRADO EN TURISMO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN HOTELERA
E.U. DE OSTEOPATÍA	MÁSTER UNIVERSITARIO EN OSTEOPATÍA
FACULTAD DE BELLAS ARTES	DOCTORADO: INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN ARTÍSTICA CONTEMPORÁNEA
	GRADO EN BELLAS ARTES
	LICENCIATURA EN BELLAS ARTES
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PRODUCCIÓN Y GESTIÓN ARTÍSTICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN BELLAS ARTES
FACULTAD DE BIOLOGÍA	DOCTORADO: ANÁLISIS, GESTIÓN Y CONSERVACIÓN DE AMBIENTES MEDITERRÁNEOS
	DOCTORADO: BIOLOGÍA DE PECES: ASPECTOS BÁSICOS Y APLICADOS
	DOCTORADO: BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOTECNOLOGÍA
	DOCTORADO: CIENCIAS FORENSES
	DOCTORADO: TECNOLOGÍA, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL AGUA
	GRADO EN BIOLOGÍA
	GRADO EN BIOTECNOLOGÍA
	GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES

CENTRO	TITULACIÓN
	LICENCIATURA EN BIOLOGÍA
	LICENCIATURA EN CIENCIAS AMBIENTALES
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ACUICULTURA: ASPECTOS BÁSICOS Y APLICADOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOTECNOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOTECNOLOGÍA (ACADÉMICO)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOTECNOLOGÍA Y BIOLOGÍA DEL ESTRÉS DE PLANTAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS FORENSES
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CONSULTORÍA HIDROLÓGICA Y MANEJO DE ECOSISTEMAS ACUÁTICOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA BIODIVERSIDAD DE AMBIENTES MEDITERRÁNEOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD EN AMBIENTES MEDITERRÁNEOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE RECURSOS PESQUEROS Y ACUICULTURA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL AGUA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PRODUCTIVIDAD Y SANIDAD VEGETAL: AVANCES FISIOLÓGICOS Y BIOTECNOLÓGICOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍA, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL AGUA (TAYGA)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍA DEL AGUA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN USO SOSTENIBLE Y PROTECCIÓN DEL SUELO EN AMBIENTES MEDITERRÁNEOS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN BIODIVERSIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOTECNOLOGÍA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN BIOLOGÍA VEGETAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS FORENSES
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN DE RECURSOS VIVOS ACUÁTICOS Y ACUICULTURA

CENTRO	TITULACIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TECNOLOGÍA, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL AGUA (TAYGA)
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN USO SOSTENIBLE Y PROTECCIÓN DEL SUELO
FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE	GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE
	LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES
	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)
	LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DESARROLLO LOCAL Y EMPLEO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO LOCAL Y DEL EMPLEO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	DIPLOMATURA EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACION
	DOCTORADO: TÉCNICAS Y MÉTODOS ACTUALES EN COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN
	GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
	GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN
	GRADO EN PERIODISMO
	GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
	LICENCIATURA EN DOCUMENTACIÓN
	LICENCIATURA EN PERIODISMO
	LICENCIATURA EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS AVANZADOS EN

CENTRO	TITULACIÓN
	COMUNICACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS AVANZADOS EN DOCUMENTACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
FACULTAD DE DERECHO	DIPLOMATURA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
	DOCTORADO: BIOÉTICA Y BIODERECHO: DERECHO, ÉTICA Y CIENCIA
	DOCTORADO: CIENCIA PENAL Y CRIMINOLOGÍA
	GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO EN CRIMINOLOGÍA
	GRADO EN DERECHO
	LICENCIATURA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN
	LICENCIATURA EN CRIMINOLOGÍA
	LICENCIATURA EN DERECHO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIODERECHO: DERECHO, ÉTICA Y CIENCIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIODERECHO, ÉTICA Y CIENCIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOÉTICA Y BIODERECHO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CRIMINOLOGÍA APLICADA A LA EJECUCIÓN DE PENAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO PENITENCIARIO (ESPECIALIZACIÓN ACADÉMICA)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO PENITENCIARIO (INICIACIÓN A LA INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN AVANZADA Y ESPECIALIZADA EN DERECHO
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	DIPLOMATURA EN CIENCIAS EMPRESARIALES
	DOCTORADO: CIENCIAS DE LA EMPRESA
	GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE

CENTRO	TITULACIÓN
	EMPRESAS
	GRADO EN ECONOMÍA
	GRADO EN MARKETING
	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
	LICENCIATURA EN ECONOMÍA
	LICENCIATURA EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO
	LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS DE LA EMPRESA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DESARROLLO ECONÓMICO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS (MBA)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS MBA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FINANZAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN MARKETING
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN SOCIOLOGÍA. ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LO SOCIAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EMPRESA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN	DIPLOMATURA EN EDUCACIÓN SOCIAL
	DOCTORADO: DOCENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA
	GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL
	GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA
	GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL
	GRADO EN PEDAGOGÍA
	LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA
	LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA
	MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL
	MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA
	MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL

CENTRO	TITULACIÓN
	MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL
	MAESTRO: ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA
	MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN EDUCACIÓN Y MUSEOS: PATRIMONIO, IDENTIDAD Y MEDIACIÓN CULTURAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE IDIOMAS Y E
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INNOVACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN MUSICAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN Y MUSEOS. PATRIMONIO, IDENTIDAD Y MEDIACIÓN CULTURAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA	DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA
	GRADO EN ENFERMERIA (MURCIA)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN SALUD, MUJER Y CUIDADOS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN EN CUIDADOS DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE FILOSOFÍA	DOCTORADO: ANTROPOLOGÍA SOCIAL
	DOCTORADO: FILOSOFÍA
	GRADO EN FILOSOFIA
	LICENCIATURA EN FILOSOFÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ANTROPOLOGÍA, CULTURA, MIGRACIÓN Y SALUD
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA Y SUS PRESUPUESTOS HISTÓRICOS

CENTRO	TITULACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN LA MODERNIZACIÓN DE ESPAÑA ENTRE EUROPA E IBEROAMÉRICA (ACADÉMICO)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PENSAMIENTO CONTEMPORÁNEO (ACADÉMICO)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PENSAMIENTO CONTEMPORÁNEO (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN SOCIEDAD Y CULTURA: PARENTESCO, MIGRACIÓN, DESARROLLO Y SALUD/CUIDADOS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN FILOSOFÍA
FACULTAD DE INFORMÁTICA	DOCTORADO: INFORMÁTICA Y MATEMÁTICAS APLICADAS EN CIENCIAS E INGENIERÍA
	DOCTORADO: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y TELEMÁTICA AVANZADAS
	GRADO EN INGENIERIA INFORMÁTICA
	INGENIERÍA EN INFORMÁTICA
	INGENIERÍA TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN
	INGENIERÍA TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INFORMÁTICA Y MATEMÁTICAS APLICADAS EN CIENCIAS Y LA INGENIERÍA (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INFORMÁTICA Y MATEMÁTICAS APLICADAS EN CIENCIAS Y LA INGENIERÍA (PROFESIONAL)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN NUEVAS TECNOLOGÍAS EN INFORMÁTICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y TELEMÁTICA AVANZADAS (A)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y TELEMÁTICA AVANZADAS (B)
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INFORMÁTICA
FACULTAD DE LETRAS	DOCTORADO: ARQUEOLOGÍA APLICADA
	DOCTORADO: CULTURA Y SOCIOLOGÍA INGLESAS
	DOCTORADO: HISTORIA COMPARADA DE LAS

CENTRO	TITULACIÓN
	RELACIONES SOCIALES Y FAMILIARES (XVI-XXI)
	DOCTORADO: HISTORIA COMPARADA: PASADO Y PRESENTE DE LAS RELACIONES SOCIALES, FAMILIARES Y DE GÉNERO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA
	DOCTORADO: INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO-ARTÍSTICO Y CULTURAL
	DOCTORADO: LENGUA Y LINGÜÍSTICA INGLÉSAS: APLICACIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES
	DOCTORADO: LITERATURA COMPARADA EUROPEA
	GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES
	GRADO EN ESTUDIOS INGLESES
	GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA
	GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO
	GRADO EN HISTORIA
	GRADO EN HISTORIA DEL ARTE
	GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS
	GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (FRANCÉS)
	GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (INGLÉS)
	LICENCIATURA EN FILOLOGÍA CLÁSICA
	LICENCIATURA EN FILOLOGÍA FRANCESA
	LICENCIATURA EN FILOLOGÍA HISPÁNICA
	LICENCIATURA EN FILOLOGÍA INGLESA
	LICENCIATURA EN GEOGRAFÍA
	LICENCIATURA EN HISTORIA
	LICENCIATURA EN HISTORIA DEL ARTE
	LICENCIATURA EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (FRANCÉS)
	LICENCIATURA EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN. (INGLÉS)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ARQUEOLOGÍA APLICADA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ARQUEOLOGÍA APLICADA. GESTIÓN PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE LA INVESTIGACIÓN EN PATRIMONIO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ARTES ESCÉNICAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS LINGÜÍSTICOS AVANZADOS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GÉNERO E IGUALDAD
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN HISTORIA COMPARADA:

CENTRO	TITULACIÓN
	PASADO Y PRESENTE DE LAS RELACIONES SOCIALES, FAMILIARES Y DE GÉNERO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA (INVES.)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN HISTORIA COMPARADA: PASADO Y PRESENTE DE LAS RELACIONES SOCIALES, FAMILIARES Y DE GÉNERO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA (PROF.)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN HISTORIA SOCIAL COMPARADA. RELACIONES FAMILIARES, POLÍTICAS Y DE GÉNERO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO-ARTÍSTICO Y CULTURAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN LENGUA Y LINGÜÍSTICA INGLÉSAS: APLICACIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN LENGUA Y LINGÜÍSTICA INGLÉSAS: APLICACIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES (PROFESIONAL)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN LENGUA Y LINGÜÍSTICA INGLÉSAS: ORIENTACIÓN INVESTIGADORA Y APLICACIONES ACADÉMICAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN LITERATURA COMPARADA EUROPEA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TEOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TRADUCCIÓN EDITORIAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN ARQUEOLOGÍA, PAISAJES Y TERRITORIOS HISTÓRICOS EN EL MEDITERRÁNEO Y SURESTE DE LA PENÍNSULA IBÉRICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN GÉNERO E IGUALDAD
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN GEOGRAFÍA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN HISTORIA DEL ARTE
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN HISTORIA SOCIAL COMPARADA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN LINGÜÍSTICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN LITERATURA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TENDENCIA ACTUALES EN INVESTIGACIÓN LINGÜÍSTICA INGLESA: TEÓRICA Y APLICADA

CENTRO	TITULACIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TEOLOGÍA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN
FACULTAD DE MATEMÁTICAS	DOCTORADO: MATEMÁTICAS
	GRADO EN MATEMÁTICAS
	LICENCIATURA EN MATEMÁTICAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN MATEMÁTICA AVANZADA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN MATEMÁTICA AVANZADA Y PROFESIONAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN MATEMÁTICAS
FACULTAD DE MEDICINA	DIPLOMATURA EN FISIOTERAPIA
	DOCTORADO: CIENCIAS CLÍNICAS EN MEDICINA
	DOCTORADO: CIENCIAS DE LA VISIÓN
	DOCTORADO: CIENCIAS ODONTOLÓGICAS Y ESTOMATOLÓGICAS
	DOCTORADO: EJERCICIO FÍSICO , SALUD Y DEPENDENCIA
	DOCTORADO: ENVEJECIMIENTO
	DOCTORADO: INTEGRACIÓN Y MODULACIÓN DE SEÑALES EN BIOMEDICINA
	DOCTORADO: NEUROCIENCIA
	DOCTORADO: SALUD PÚBLICA
	GRADO EN FARMACIA
	GRADO EN FISIOTERAPIA
	GRADO EN MEDICINA
	GRADO EN ODONTOLOGÍA
	LICENCIATURA EN MEDICINA
	LICENCIATURA EN ODONTOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ANATOMÍA APLICADA A LA CLÍNICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOÉTICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS ODONTÓLOGICAS Y ESTOMATOLÓGICAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS/ESTOMATOLÓGICAS

CENTRO	TITULACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN CUIDADOS A PACIENTES DE ANESTESIA Y VIGILANCIA INTENSIVA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENVEJECIMIENTO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENVEJECIMIENTO (A_90)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENVEJECIMIENTO (B_120)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FÍSICA DE LA VISIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FISIOTERAPIA EN EL ABORDAJE NEUROLÓGICO DEL NIÑO Y DEL ADULTO
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE SALUD
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN HEMATOLOGÍA Y ONCOLOGÍA CLÍNICO-EXPERIMENTAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INICIACIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA VISIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN EN EJERCICIO FÍSICO, SALUD Y DEPENDENCIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA VISIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN FISIOTERAPIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN NEUROCIENCIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN OPTOMETRÍA CLÍNICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN SALUD PÚBLICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS BIOMÉDICAS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN ANATOMÍA APLICADA A LA CLÍNICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS CLÍNICAS EN MEDICINA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA VISIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS Y ESTOMATOLÓGICAS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN ENVEJECIMIENTO
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN FISIOTERAPIA, EJERCICIO FÍSICO, SALUD Y DEPENDENCIA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE SALUD

CENTRO	TITULACIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN HEMATOLOGÍA Y ONCOLOGÍA CLÍNICO-EXPERIMENTAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INTEGRACIÓN Y MODULACIÓN DE SEÑALES EN BIOMEDICINA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN NEUROCIENCIA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
FACULTAD DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	DIPLOMATURA EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA
	GRADO EN OPTICA Y OPTOMETRIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	DIPLOMATURA EN LOGOPEDIA
	DOCTORADO: PSICOLOGÍA
	GRADO EN LOGOPEDIA
	GRADO EN PSICOLOGÍA
	LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
FACULTAD DE QUÍMICA	DOCTORADO: FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA Y NANOTECNOLOGÍA
	DOCTORADO: INGENIERÍA QUÍMICA
	DOCTORADO: QUÍMICA
	DOCTORADO: QUÍMICA AGRÍCOLA
	DOCTORADO: QUÍMICA TEÓRICA Y MODELIZACIÓN COMPUTACIONAL
	GRADO EN BIOQUÍMICA
	GRADO EN FÍSICA
	GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA
	GRADO EN QUÍMICA
	INGENIERÍA QUÍMICO
	LICENCIATURA EN BIOQUÍMICA

CENTRO	TITULACIÓN
	LICENCIATURA EN FÍSICA
	LICENCIATURA EN QUÍMICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR APLICADA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA Y NANOTECNOLOGÍA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA Y NANOTECNOLOGÍA (ACADÉMICO)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA Y NANOTECNOLOGÍA (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA AMBIENTAL. INVESTIGACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA AMBIENTAL. PROFESIONAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA BIOQUÍMICA. INVESTIGACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA BIOQUÍMICA. PROFESIONAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA. INVESTIGACIÓN
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA. PROFESIONAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA AGRÍCOLA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA AGRÍCOLA (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA AGRÍCOLA (PROFESIONAL)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA AVANZADA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA FINA Y MOLECULAR
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA MOLECULAR
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA TEÓRICA Y MODELIZACIÓN COMPUTACIONAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍA QUÍMICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA Y NANOTECNOLOGÍA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INGENIERÍA QUÍMICA

CENTRO	TITULACIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN QUÍMICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN QUÍMICA AGRÍCOLA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN QUÍMICA TEÓRICA Y MODELIZACIÓN COMPUTACIONAL (INTERUNIVERSITARIO)
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL	DIPLOMATURA EN TRABAJO SOCIAL
	DOCTORADO: INTERVENCIÓN SOCIAL Y MEDIACIÓN
	GRADO EN TRABAJO SOCIAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE E INTERVENCIÓN SOCIAL
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN MEDIACIÓN
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN INTERVENCIÓN SOCIAL Y MEDIACIÓN
FACULTAD DE VETERINARIA	DOCTORADO: BIOLOGÍA Y TECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN EN MAMÍFEROS
	DOCTORADO: GESTIÓN Y SANIDAD DE LA FAUNA SILVESTRE
	DOCTORADO: MEDICINA Y REPRODUCCIÓN ANIMAL
	DOCTORADO: PORCINOCULTURA PROFESIONAL Y CIENTÍFICA: UN NUEVO ORDEN ZOTÉCNICO
	DOCTORADO: TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS, NUTRICIÓN Y BROMATOLOGÍA
	GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS
	GRADO EN VETERINARIA
	LICENCIATURA EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS
	LICENCIATURA EN VETERINARIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ALIMENTACIÓN Y SALUD
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOLOGÍA Y TECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN EN MAMÍFEROS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN BIOTECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN PORCINA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIAGNÓSTICO EN TECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN Y MEDICINA VETERINARIAS
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE LA FAUNA

CENTRO	TITULACIÓN
	SILVESTRE
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y SANIDAD DE LA FAUNA SILVESTRE
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN NUTRICIÓN, TECNOLOGÍA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PORCINOCULTURA (INVESTIGACIÓN)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PORCINOCULTURA (PROFESIONAL)
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PORCINOCULTURA PROFESIONAL Y CIENTÍFICA
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TÉCNICAS DE DIAGNÓSTICO EN MEDICINA VETERINARIA A
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TÉCNICAS DE DIAGNÓSTICO EN MEDICINA VETERINARIA B
	MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍAS ALIMENTARIAS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN BIOLOGÍA Y TECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN EN MAMÍFEROS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN ECOPATOLOGÍA DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS IMPLICACIONES EN SANIDAD ANIMAL Y SALUD PÚBLICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN PORCINOCULTURA PROFESIONAL Y CIENTÍFICA
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TECNOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN Y MEDICINA VETERINARIAS
	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS, NUTRICIÓN Y BROMATOLOGÍA
ISEN FORMACIÓN UNIVERSITARIA	DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES (CARTAGENA)
	GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)
	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)
	LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO (CARTAGENA)