



**Unidad para la Igualdad entre
Mujeres y Hombres**

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

II Informe diagnóstico sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Murcia

Autoría

Pedro Jesús Hernández Martínez

Departamento de Fundamentos del Análisis Económico

Candela Montoya Hernández

Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Concha Pando Navarro

Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

ÍNDICE

Introducción.....	5
1. El Personal Docente e Investigador (PDI)	
1.1. Evolución de la participación del PDI femenino	8
1.2. Régimen jurídico y categorías del PDI.....	17
1.3. Edad y titulación del PDI.....	22
1.4. Indicadores de investigación	28
1.5. Experiencia laboral y promoción del PDI funcionario y cargos académicos.....	35
1.6. Permisos, excedencias y bajas	39
2. El Personal de Administración y Servicios	
2.1. Distribución del PAS por sexo.	41
2.2. Edad y distribución por Campus	43
2.3. Régimen jurídico del PAS.....	45
2.4. Distribución del PAS por grupo de clasificación.....	49
2.5. Nivel educativo y grupo de clasificación.....	53
2.6. Experiencia laboral y promoción.	60
2.7. Conciliación. Permisos, excedencias y bajas.....	66
3. El Alumnado	
3.1. Matriculación en Titulaciones oficiales.	74
3.2. Matriculación en Ramas de Conocimiento.....	76
3.3. Matriculación por Centros.	78
3.4. Indicadores académicos	80
3.4.1. Nota media de acceso a la UMU.....	80
3.4.2. Nota media por Titulación y Rama de conocimiento.....	81

3.4.3. Tasa de rendimiento académico	84
3.4.4. Tasa de abandono	86
3.4.5. Tasa de eficiencia.....	90
3.4.6. Tasa de éxito.....	94
3.4.7. Tasa de graduación.....	99
3.4.8. Alumnado egresado en tiempo	104
3.5. Premios extraordinarios	105
3.6. Doctorado	107
3.6. Tesis defendidas	108
4. Los Órganos de Gobierno y Representación	
4.1. Órganos de Gobierno Unipersonales	109
4.2. Órganos de Gobierno Colegiados	113
4.3. Órganos de representación.....	116
4.3.1 Junta del Pas Funcionario.....	116
4.3.2. Junta del Pdi Funcionario.....	118
4.3.3. Comité de Empresa del Pdi Laboral	118
4.3.4. Comité de Empresa del Pas Laboral.....	119
4.4. Consejo de Estudiantes	119
CONCLUSIONES	120

Introducción

Para la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia (UMU), que cubría el período 2013-2015, se elaboró previamente el Informe Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades en 2011, que supuso la primera iniciativa en este contexto para mostrar la fotografía de las diferencias de género existentes entre el Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantado de la Universidad de Murcia (UMU).

Con este II Informe Diagnóstico se pretende ahondar en el análisis de tales diferencias mostrando su evolución en los últimos años, y comprobar si los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad se han visto reflejados o no en la reciente evolución de las desigualdades encontradas entre los hombres y las mujeres en la UMU.

La elaboración del I Informe Diagnóstico contó con la inestimable ayuda del Área de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Aplicadas (ATICA), que elaboró la aplicación informática IGUALDAD (<https://igualdad.um.es>) de donde se obtuvieron todos los datos necesarios para llevar a cabo el análisis realizado en dicho informe. Esta aplicación vuelve a ser la fuente principal de datos utilizada para el análisis realizado en las páginas siguientes. Por ello, hemos de aplicar las mismas cautelas en la interpretación de los datos señaladas en el primer diagnóstico. La mayor parte de la información sobre las características laborales del personal se obtiene para una fecha (día) concreta y la elegida para comparar la situación de diversos años ha sido, de nuevo, el 31 de diciembre de cada año. De la misma forma, la información laboral más reciente presentada en este informe se

corresponde con la obtenida para el 31 de diciembre de 2018. Esta misma fuente proporciona la información referida al alumnado por curso académico

La información recogida en esta aplicación informática recoge un amplio abanico de características del PDI, PAS y Estudiantado de nuestra universidad, pero presenta un pequeño inconveniente a la hora de elaborar las correspondientes comparaciones temporales de estas características. En concreto, cuando se accede a la información para una fecha concreta en un determinado momento puede ocurrir que, si en ocasiones posteriores se recaba esa misma información para esa misma fecha concreta, surjan pequeñas diferencias. Según nos indicaron desde ATICA, esto se debe a la constante actualización y mejora de la gestión de la información en la UMU, que puede alterar los datos existentes en períodos anteriores a los de la fecha de la actualización o mejora realizada. Aunque desde la Unidad para la Igualdad hemos solicitado a ATICA que se solucionase este problema llevando a cabo algún tipo de grabado de datos que eliminase este inconveniente, a fecha de hoy todavía no hemos conseguido que se solucione.

De la misma forma, hemos intentado infructuosamente ampliar la información contenida en la aplicación IGUALDAD para ir mejorando y ampliando nuestro conocimiento sobre las posibles diferencias de género existentes entre los distintos colectivos de nuestra universidad, como podría ser la obtención de secuencias de un periodo determinado de tiempo, o la elaboración automática de porcentajes, por ejemplo.

No debemos olvidar tampoco que, para el caso de los órganos de gobierno y los órganos de representación, la citada aplicación no está

desarrollada y los datos utilizados, en la mayoría de las ocasiones, debe obtenerse manualmente.

Por ello, en esta crítica inicial de las fuentes trabajadas, queremos evidenciar que es necesario (y urgente) mejorar la herramienta IGUALDAD y completar aquellos aspectos que, tras casi una década, no han sido desarrollados. Esta mejora es, además de una obligación legal desde 2007, una fuente fundamental de información para estudios e investigaciones así como para la toma de decisiones de los gobiernos de esta universidad.

1. El Personal Docente e Investigador (PDI)

En el caso concreto de esta parte del II Informe se analizarán las diferencias existentes entre el PDI femenino y masculino.

La estructura de este informe es la siguiente: en la segunda sección se describe la evolución de la participación laboral femenina en el PDI desde el año 2010 hasta 2018. En la tercera sección se presentan las diferencias observadas en régimen jurídico y categorías profesionales y en la cuarta las relativas a la edad y la titulación del PDI. La quinta sección analiza diversos indicadores de investigación como proyectos, contratos, becas y sexenios. En la sexta sección se analiza la experiencia laboral del PDI funcionario y sus posibilidades de promoción estudiando tres variables: el tiempo transcurrido desde el primer contrato con la UMU hasta el nombramiento como funcionario; el tiempo transcurrido desde esta última fecha hasta la última categoría alcanzada y, finalmente, los años de antigüedad en esta última categoría. La

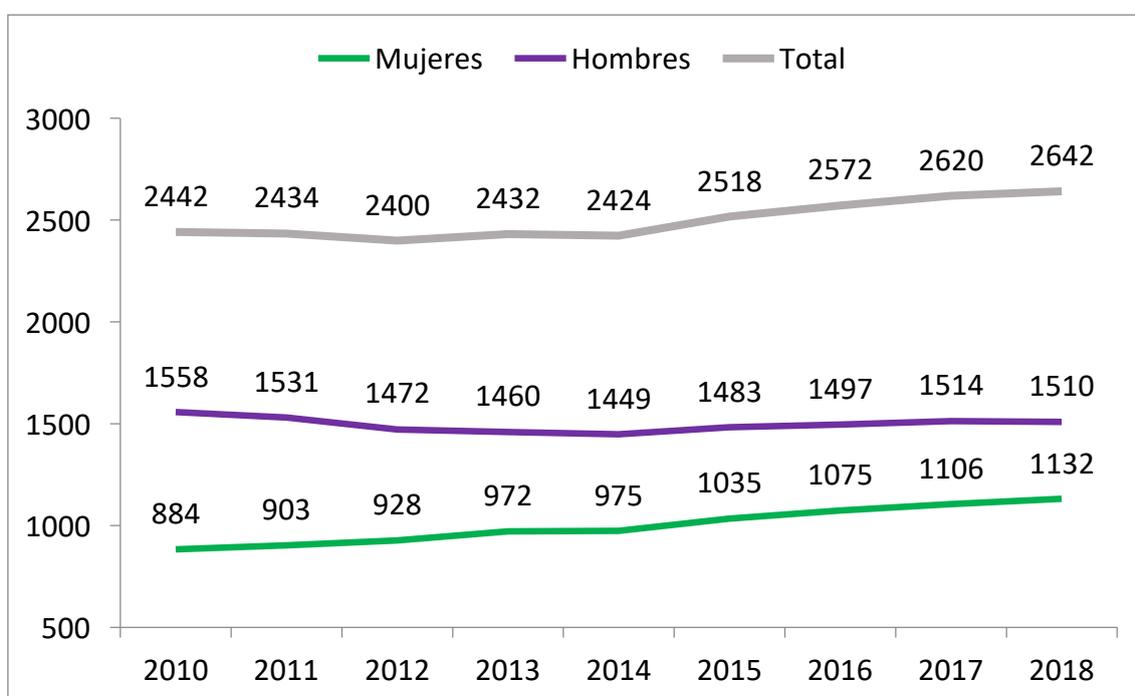
séptima sección analiza la incidencia de permisos, bajas y excedencias y la octava y última resume las principales conclusiones.

1.1. Evolución de la participación del PDI femenino

En el Gráfico 1 observamos la evolución del PDI por sexo desde 2010 a 2018.¹

Al igual que sucedió desde 2000 a 2010, el colectivo femenino muestra un crecimiento continuado y monótono desde 2010 a 2018.

Gráfico 1. PDI total por sexo



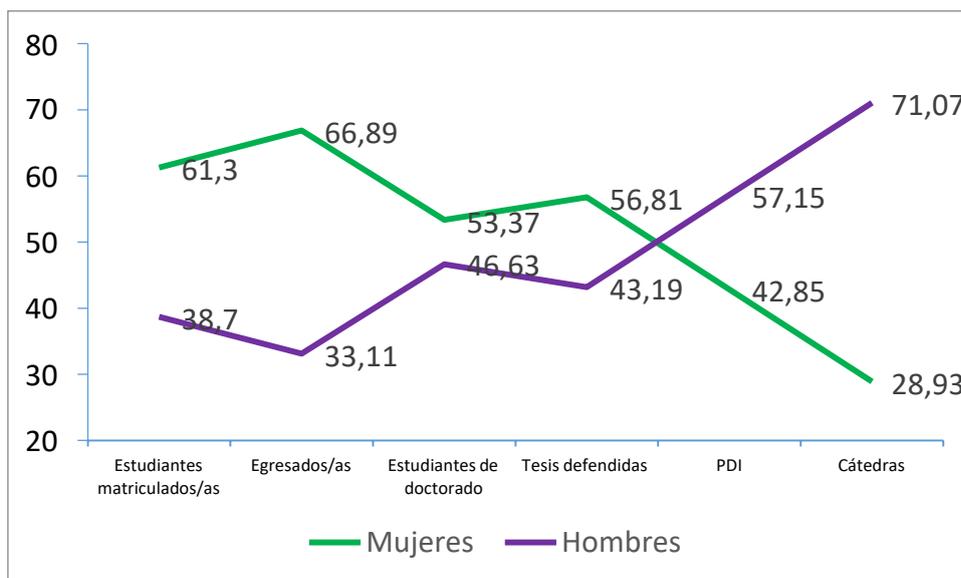
Sin embargo, el colectivo masculino muestra un patrón muy diferente al señalado desde 2000 a 2010, que también se caracterizó por un continuado incremento año a año. Ahora observamos que se reduce desde 2010 hasta 2014 para volver a incrementarse a partir de este año. De hecho, la reducción

¹ El dato de 2010 fue el último incluido en el primer Informe Diagnóstico y, tal y como indicamos en la sección introductoria, la información fue ligeramente diferente a la presentada ahora. El número total de PDI fue de 2443 (uno más), 880 mujeres (cuatro menos) y 1563 hombres (cinco más).

del colectivo masculino durante esos años es superior al aumento del PDI femenino por lo que el número total también desciende desde 2010 a 2014 en nuestra universidad, algo inédito en las dos últimas décadas y seguramente refleja una de las consecuencias de la Gran Recesión en la UMU.

Estas evoluciones siguen sin cerrar determinadas brechas y, en concreto, si observamos el porcentaje de hombres y mujeres en distintos colectivos universitarios de la UMU en 2019 que figura en el Gráfico 2 seguimos obteniendo ese perfil de “tijera” típico que ya mostrábamos hace 10 años. No obstante, la tijera actual está algo más cerrada que en 2010.

Gráfico 2 Porcentaje de hombres y mujeres en distintos colectivos universitarios (2019)



Como el alumnado matriculado en la UMU ascendió hasta 2012 (Gráfico 3), la ratio entre el PDI y el número de matrículas aumentó hasta dicho año para descender paulatinamente en los años siguientes tal y como muestra el Gráfico 4.

Gráfico 3. Alumnado matriculado en la UMU

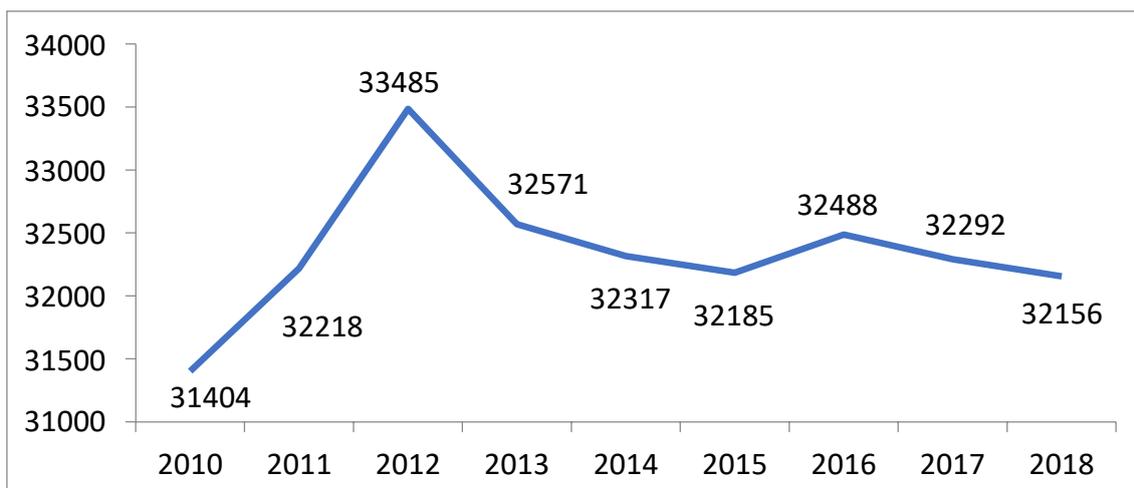
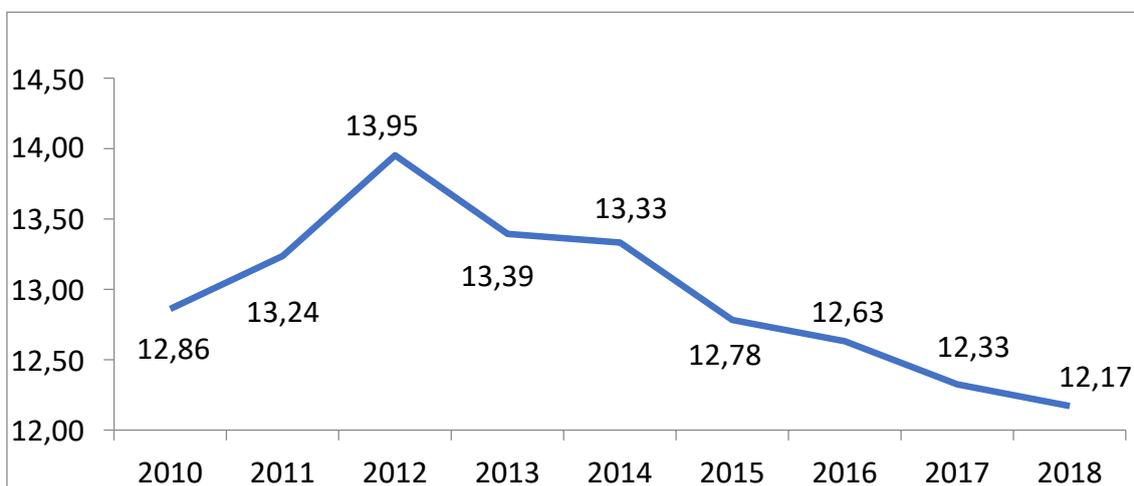


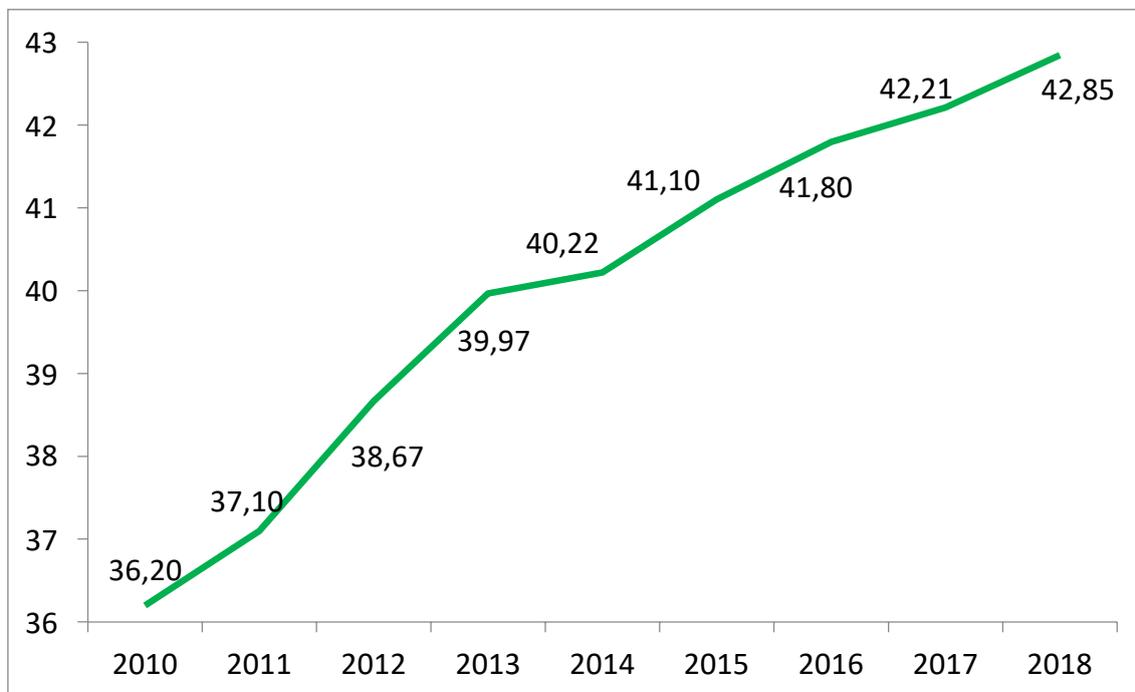
Gráfico 4. Ratio entre alumnado matriculado y PDI



El porcentaje de PDI femenino reflejado en el Gráfico 5 muestra un crecimiento continuado durante todo el período estudiado, aumentando más de 6 puntos porcentuales desde 2010 a 2018, mientras que desde 2000 a 2010 aumentó en poco más de 2 puntos. En 2018 asciende al 42,85% del PDI, cifra que supera levemente el 41,3% obtenido en el total del Sistema Universitario Español (40,8 en Universidades públicas) durante el curso 2016-2017, dato

más reciente incluido en el informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019).²

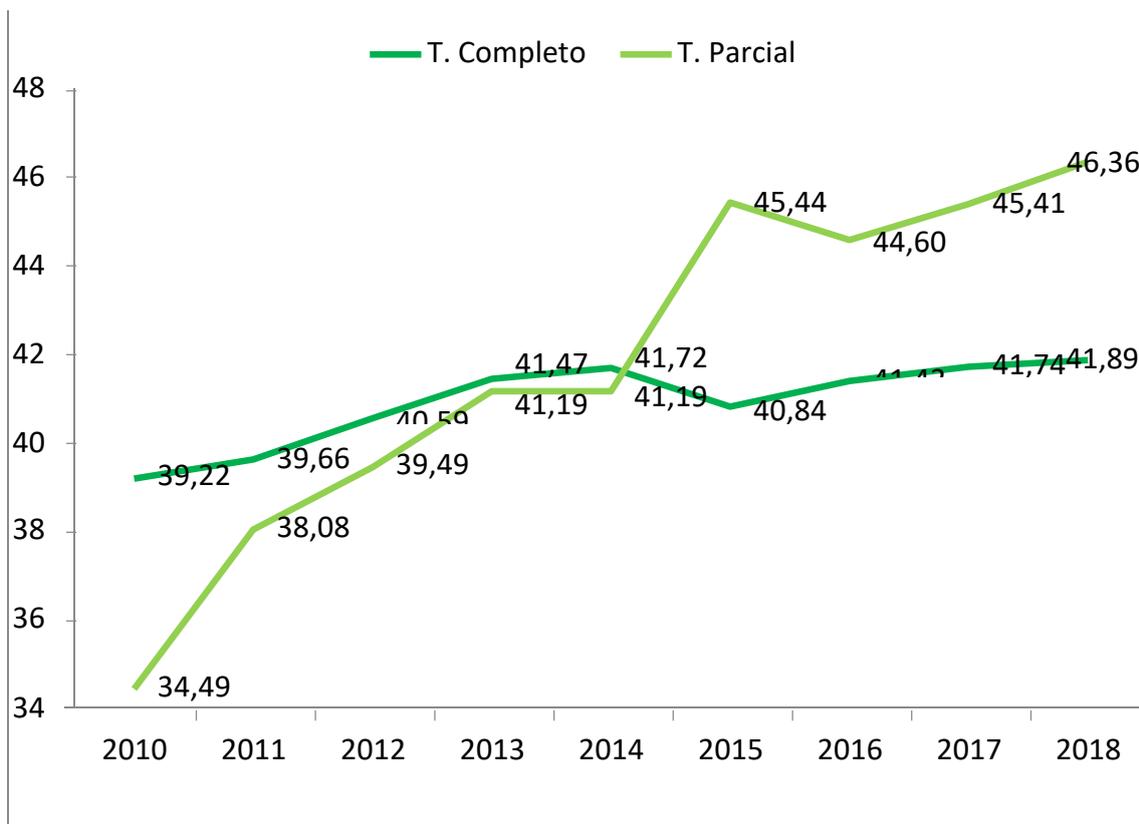
Gráfico 5. Porcentaje de PDI femenino



La contrapartida a este incremento en el PDI femenino es su mayor aumento en el porcentaje de PDI femenino a tiempo parcial. En el Gráfico 6 observamos que el porcentaje de PDI femenino a tiempo parcial era inferior al de tiempo completo hasta 2014 (también desde 2000 a 2010), mientras que a partir de dicho año sucede lo contrario y en 2018 el PDI femenino a tiempo parcial asciende al 46,36%, 3,5 puntos porcentuales superior al porcentaje femenino de PDI total, mientras que el porcentaje de PDI femenino a tiempo completo es el 41,89%, un punto inferior al porcentaje femenino de PDI total.

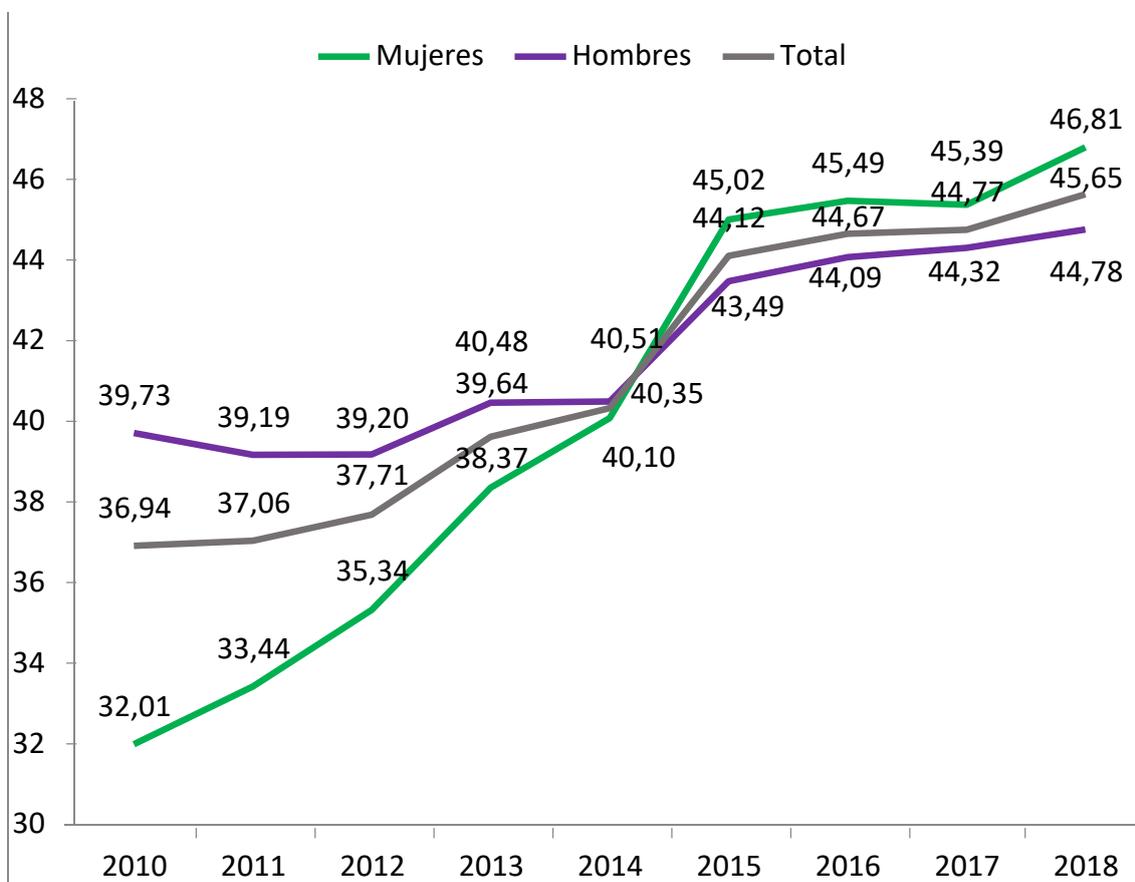
² Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019): *Datos y cifras del sistema universitario español*.

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres sobre el PDI según dedicación



Sobre el total de cada colectivo, el porcentaje de PDI femenino supera al masculino por primera vez en 2014 (en años anteriores sucedía lo contrario), tal y como refleja el Gráfico 7. En él se observa que en 2018 el 45,65% del PDI total de nuestra universidad tiene la dedicación parcial, siendo el porcentaje femenino el 46,81% y el masculino el 44,78%. Estos tres porcentajes muestran crecimientos monótonos desde 2011, siendo superior el crecimiento experimentado por el colectivo femenino.

Gráfico 7. Porcentaje de PDI a tiempo parcial sobre el total de cada colectivo

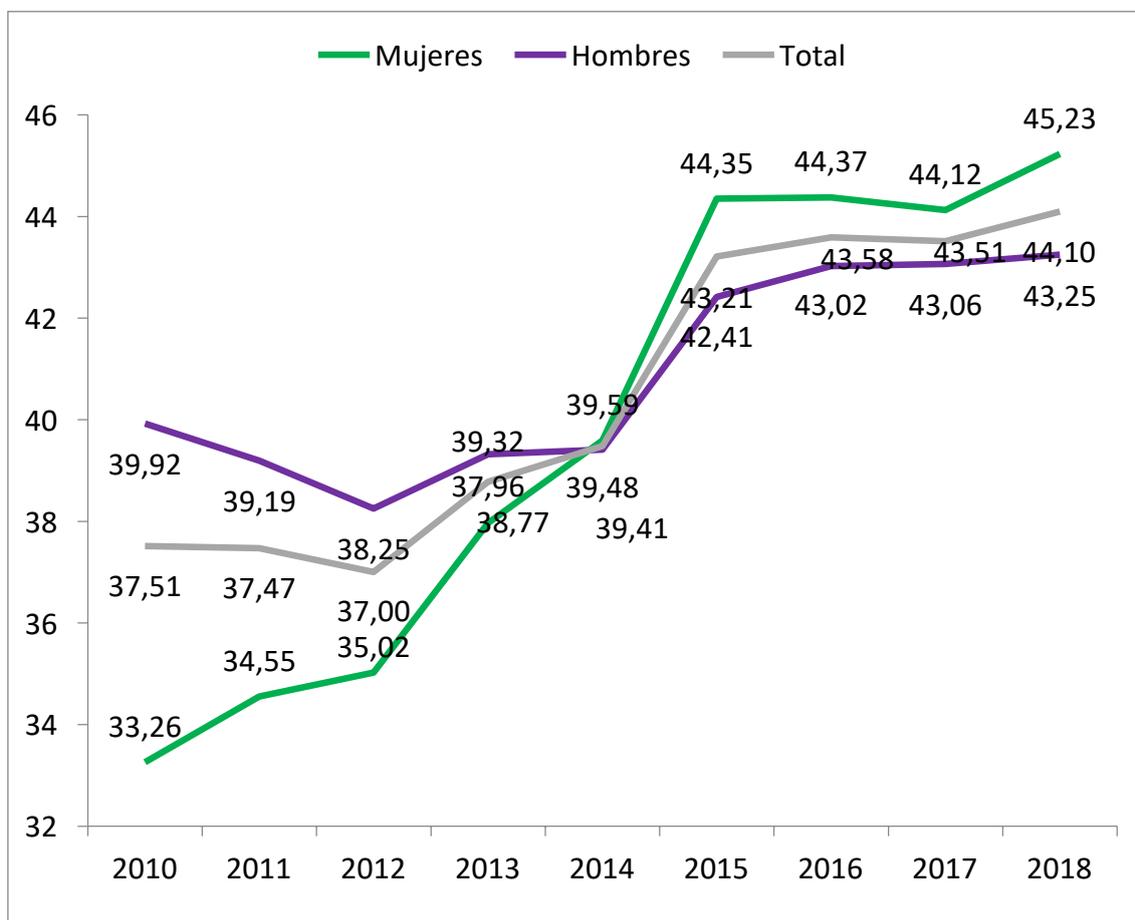


En 2018 el porcentaje de asociadas supera al de asociados en 2 puntos porcentuales. El porcentaje femenino muestra un crecimiento continuado durante todo el período, mientras que el masculino desciende durante los dos primeros años para volver a crecer posteriormente, pero a una tasa inferior a la mostrada por el porcentaje femenino. Hay que destacar que en 2018 el 44,1% del PDI total de la UMU es profesorado asociado a tiempo parcial.

La inmensa mayoría del profesorado a tiempo parcial en la UMU es profesorado asociado. En el Gráfico 8 se presentan los porcentajes de profesorado asociado respecto del PDI total. De nuevo, hasta 2014 el

porcentaje masculino superaba al femenino y esta tendencia se invierte a partir de dicho año.

Gráfico 8. Porcentaje de profesorado asociado sobre el PDI total



Tal y como sucedía en 2010, en 2018 la participación laboral femenina no es homogénea por departamentos. En el Cuadro 1 observamos que dicho porcentaje oscila desde el 0% del Departamento de Religión hasta el 77,42% registrado en el Departamento de Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe. La participación femenina media por departamentos asciende al 43,51% en 2018. Aproximadamente la mitad de los departamentos de la UMU se sitúa por encima y por debajo de dicha media.

Cuadro 1. Porcentaje de PDI femenino por departamentos (2018)

Departamento	Departamento	Departamento
RELIGION	0.00	ZOOLOGIA Y ANTROPOLOGIA FISICA 43.75
ANATOMIA Y ANATOMIA PATOLOGICAS COMPARADAS	5.88	INFORMACION Y DOCUMENTACION 44.44
MATEMATICAS	6.25	DERECHO PRIVADO 44.44
FISICA	6.90	QUIMICA ORGANICA 44.44
INGENIERIA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	7.14	CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS 45.65
INGEN.INFORMACION Y COMUNICACIONES	14.29	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 45.71
INFORMATICA Y SISTEMAS	14.71	LITERATURA ESPAN., TEORIA LITER. Y LITER.COM 46.15
FILOSOFIA	17.24	C. POLIT. ANTROP. SOCIAL, Y HAC. PUB. 46.88
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRONICA	17.65	FISIOTERAPIA 47.73
ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE	20.00	DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS. 48.45
ECONOMIA APLICADA	20.45	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR B E INMUNOLOG 48.48
CIRUGIA,PEDIATRIA, OBST. Y GINECOL.	24.24	BIOLOGIA VEGETAL 50.00
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURIDICO Y CONSTITUCIO.	25.00	QUIMICA INORGANICA 50.00
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	25.00	PERSONALIDAD, EVALUACION Y TRATAMIENTO PSICOL 53.57
QUIMICA FISICA	28.57	DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL 53.66
BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR A	30.00	FARMACOLOGIA 54.55
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLOG.	30.00	TEORIA E HISTORIA DE LA EDUCACION 54.76
FUNDAMENTOS DEL ANALISIS ECONOMICO	32.00	SANIDAD ANIMAL 55.00
PSICOLOGIA BASICA Y METODOLOGIA	32.14	METODOS CUANTITATIVOS ECONOMIA Y EMPRESA 56.00
DERECHO CIVIL	32.26	FILOLOGIA INGLESA 56.14
EXPRESION PLASTICA, MUSICAL Y DINAMICA	33.33	GENETICA Y MICROBIOLOGIA 56.25
ECOLOGIA E HIDROLOGIA	33.33	DIDACTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR) 56.25
COMERCIALIZACION E INVESTIGACION DE MERCADOS	33.33	BIOLOGIA CELULAR E HISTOLOGIA 56.52
GEOGRAFIA	33.33	PSIQUIATRIA Y PSICOLOGIA SOCIAL 57.14
MEDICINA INTERNA	34.04	DERECHO ADMINISTRATIVO 57.14
ORGANIZACION DE EMPRESAS Y FINANZAS	35.00	DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR 57.41
PRODUCCION ANIMAL	35.29	QUIMICA ANALITICA 58.33
QUIMICA AGRICOLA, GEOLOGIA Y EDAFOLOGIA	35.29	ENFERMERIA 58.68
OFTALMOLOGIA, OPTOMETRIA,OTORR. Y AN. PAT.	35.85	ANATOMIA HUMANA Y PSICOBIOLOGIA 59.38
HISTORIA DEL ARTE	36.00	FILOLOGIA CLASICA 60.00
BELLAS ARTES	36.96	TRADUCCION E INTERPRETACION 61.29
ESTADISTICA E INVESTIGACION OPERATIVA	37.50	METODOS DE INVESTIGACION Y DIAGNOSTICO EN EDU 61.54
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	40.00	TECNOLOGIA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO. 61.70
SOCIOLOGIA	41.03	PSICOLOGIA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACION 63.83
HIST. MOD.,CONT., AMER. Y PEN. Y MOV. S. Y P	41.18	INGENIERIA QUIMICA 65.38
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS MATEMAT. Y SOCIAL.	41.86	LENGUA ESPANOLA Y LINGUISTICA GENERAL 66.67
MEDICINA Y CIRUGIA ANIMAL	41.94	TRABAJO SOCIAL Y SERV. SOCIALES 67.65
FISIOLOGIA	41.94	FILOLOGIA FRANCESA, ROMANICA, ITALIANA Y ARABE 77.42
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	43.48	MEDIA 43.51

1.2. Régimen jurídico y categorías del PDI

Por régimen jurídico, en 2018 los porcentajes femeninos superan a los masculinos en Personal Laboral Docente Sustitutivo a tiempo parcial (sin Seguridad Social), Personal Laboral Temporal, Laboral Interino y Laboral fijo. En el resto de regímenes jurídicos los porcentajes masculinos son siempre superiores. Es decir, las mujeres están concentradas en los regímenes con menor estabilidad laboral. Entre el colectivo más numeroso y estable de personal funcionario del Estado el porcentaje masculino supera en casi 8 puntos porcentuales al femenino.

El Gráfico 10 presenta las distintas categorías de PDI en 2018. Además del profesorado asociado a tiempo parcial que hemos comentado anteriormente, en 2018 el porcentaje femenino supera al registrado para el total del PDI (42,85%) en el personal Contratado Doctor, Ayudante Doctor, Profesorado Titular de Escuela Universitaria y Catedrático de Escuelas Universitarias, siendo estos dos últimos cuerpos más minoritarios.

Gráfico 9. Porcentaje de PDI por régimen jurídico (2018)

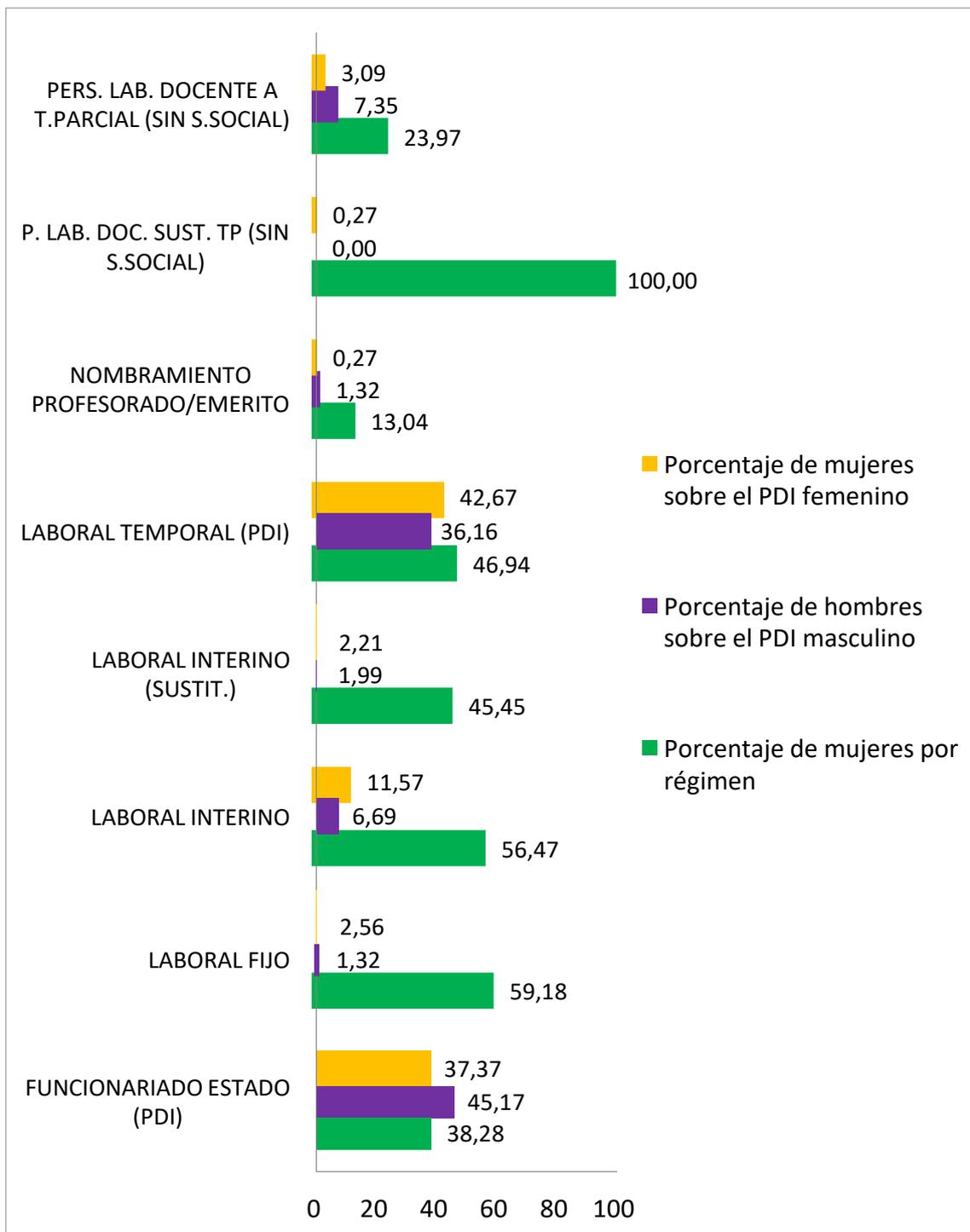
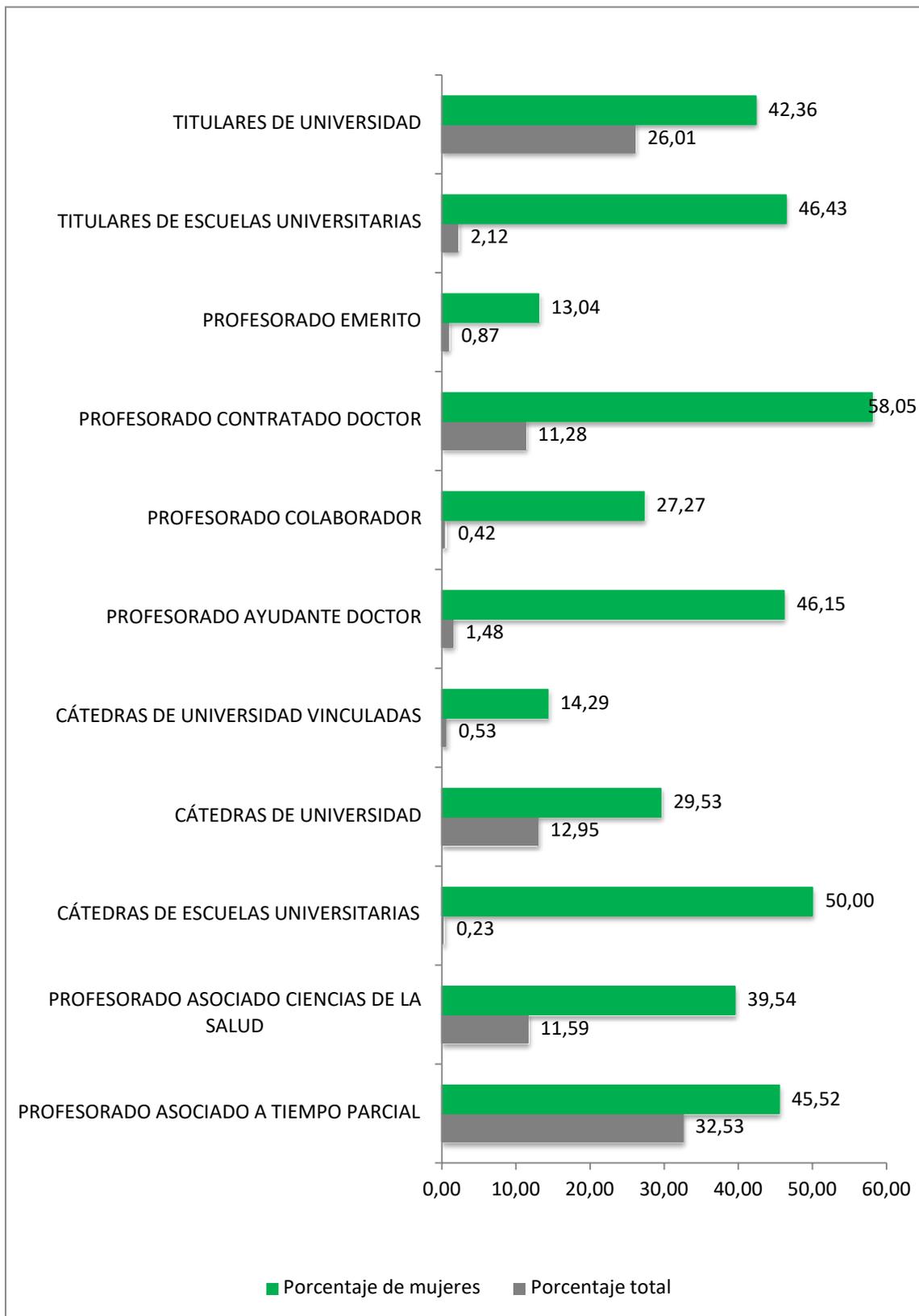
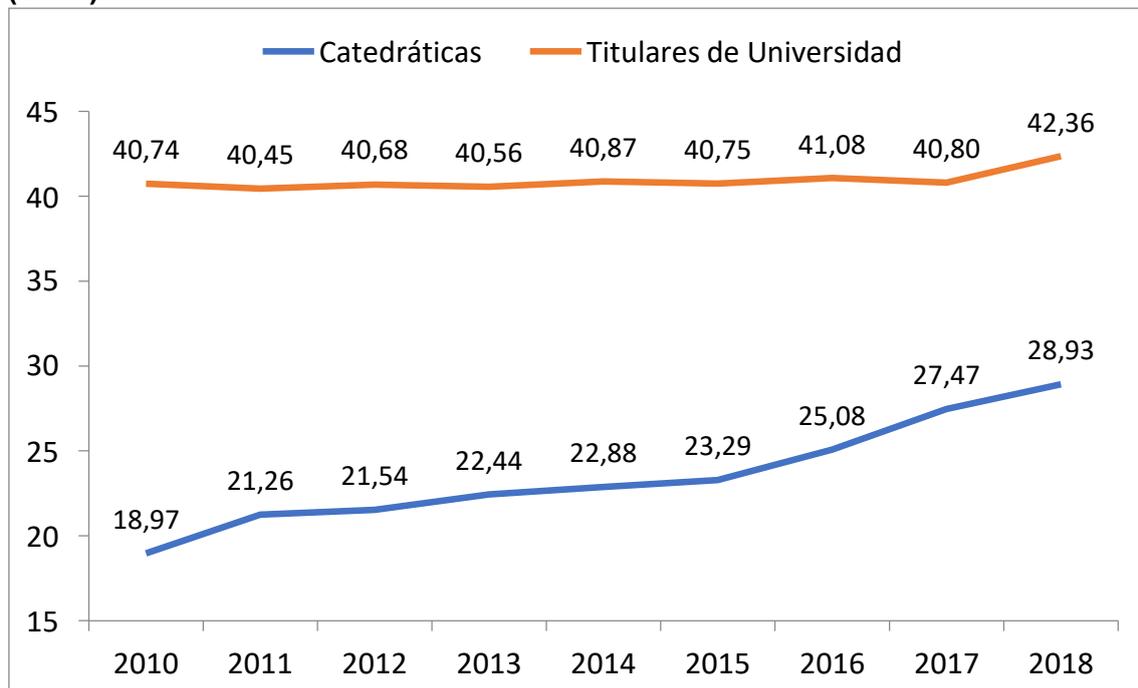


Gráfico 10. Porcentaje de PDI por categorías (2018)



En 2018 el porcentaje femenino en Profesorado Titular de Universidad es muy similar al porcentaje total de PDI femenino, mientras que las Catedráticas no llegan al 30% de esta categoría. En el Gráfico 11 aparece la evolución del porcentaje femenino en estas dos últimas categorías. En la primera de ellas el porcentaje se muestra muy estable en torno al 40% desde 2010 a 2017. Solamente en 2018 experimenta un aumento de un punto y medio, lo que contrasta con el aumento de más de cuatro puntos y medio que experimentó desde 2000 a 2010 y con el incremento del porcentaje femenino entre el PDI total. En el curso 2016-2017 este porcentaje se situaba en el 40,3% al nivel de todo el Sistema Universitario Español.

Gráfico 11. Porcentaje de mujeres Catedráticas y Titulares de Universidad (2018)

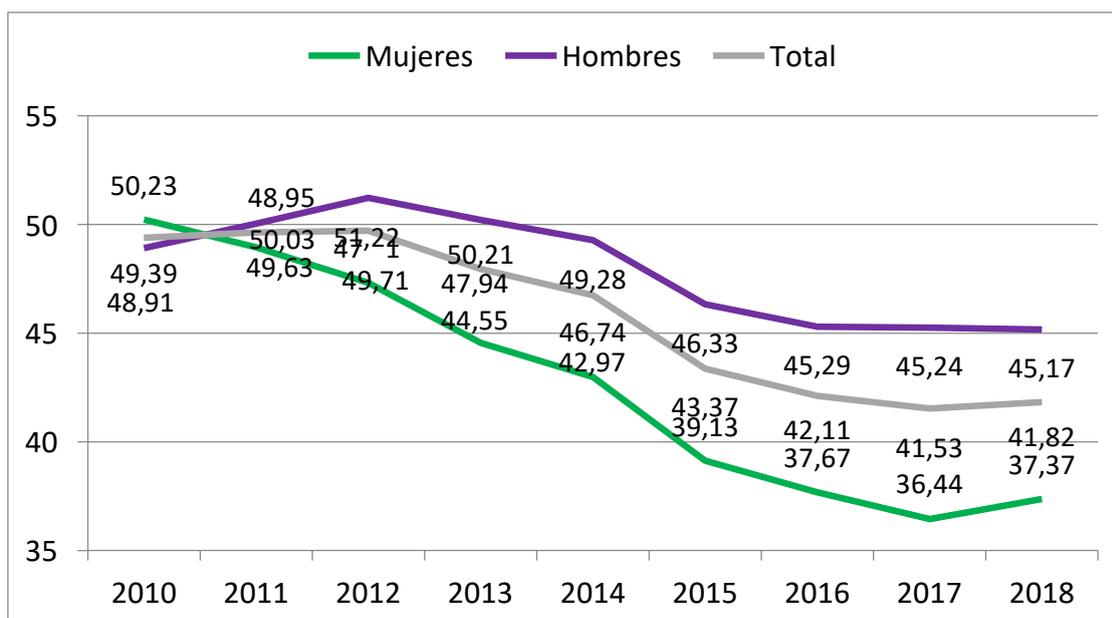


Sin embargo, el porcentaje de Catedráticas experimenta un continuo crecimiento, aumentando casi 10 puntos porcentuales desde 2010 a 2018 (aumentó más de 11 puntos porcentuales desde 2000 a 2010). Aunque todavía

queda muy lejos de una posición que podamos considerar paritaria, hay que destacar que supera al 21,3% de catedráticas registrado en el Sistema Universitario Español en el curso 2016-2017.

Al igual que sucedía desde 2004, el porcentaje de PDI Funcionario del Estado sigue mostrando un patrón decreciente, como se observa en el Gráfico 12. No obstante, a partir de 2011 el porcentaje masculino supera al femenino, cosa que no sucedía desde 2003. Es decir, el mayor crecimiento del porcentaje de PDI femenino en el total de la UMU que hemos comentado anteriormente, que se ha producido desde 2010 a 2018, no se ha visto reflejado en la categoría del Funcionariado del Estado, sino que esa mayor incorporación de la mujer en el PDI total se ha producido fundamentalmente en las categorías de personal Contratado, Ayudante y Asociado, como hemos comentado anteriormente. De hecho, el porcentaje de PDI funcionario femenino en la UMU es inferior al 40,3% obtenido en el Sistema Universitario Español en el curso 2016-2017.

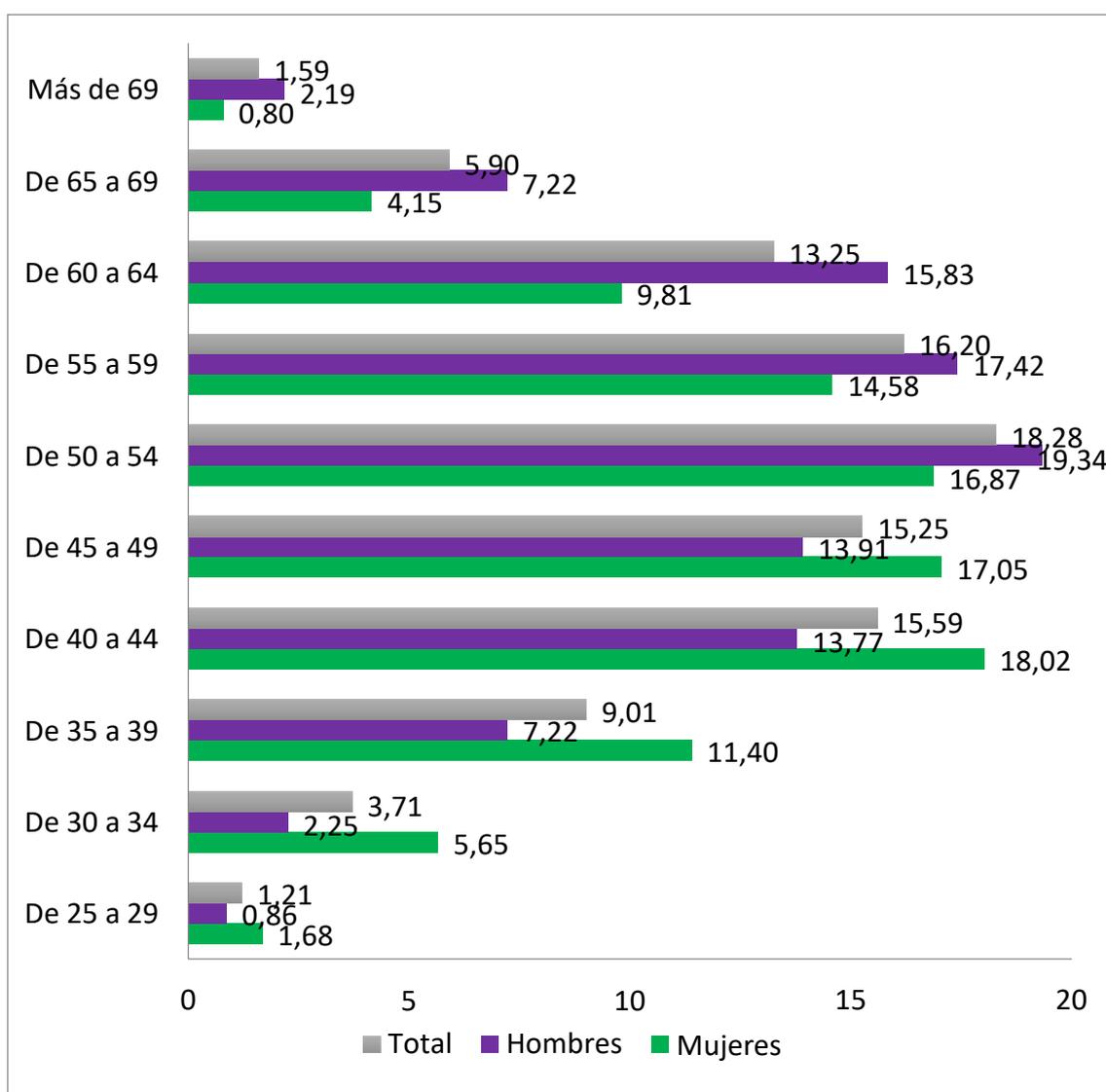
Gráfico 12. Porcentaje de PDI Funcionario del Estado



1.3. Edad y titulación del PDI

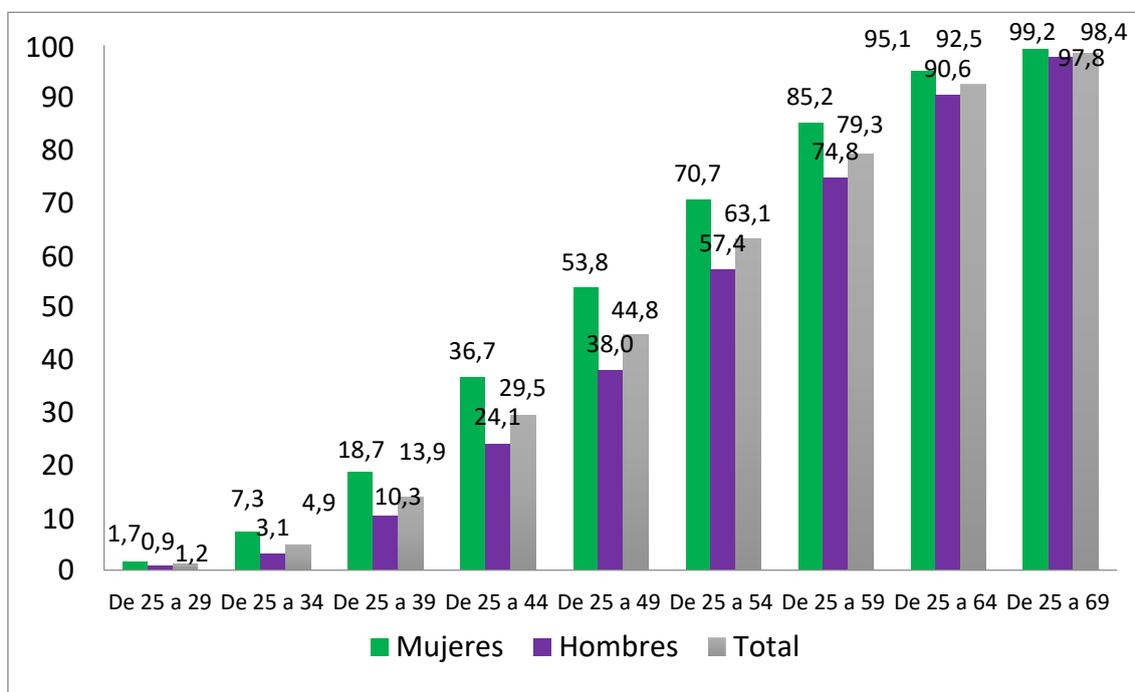
Una de las consecuencias de ese mayor crecimiento del PDI femenino durante los últimos años es su mayor juventud media. En el Gráfico 13 se observa que en 2018, hasta los 49 años, los porcentajes de PDI femenino superan a los masculinos, mientras que a partir de dicha edad sucede lo contrario.

Gráfico 13. Porcentaje de PDI por edad (2018)



También se puede apreciar el envejecimiento general del PDI de la UMU al constatar que el tramo de edad más numeroso se encuentra entre los 50 y 54 años, mientras que en 2010 era el comprendido entre 45 y 49 años. En el Gráfico 14 se presenta el porcentaje acumulado, donde podemos observar que el 55,2% del PDI en la UMU tiene más de 49 años, porcentaje superior al registrado en la media del sistema universitario español, que alcanza el 48%.

Gráfico 14. Porcentaje acumulado de PDI por edad (2018)



El distinto acceso a las cátedras que tienen hombres y mujeres también tiene su reflejo al observar la estructura por edades que aparece en el Gráfico 15. En 2018 por debajo de los 45 años no hay catedráticas, mientras que los catedráticos son el 2,5% del total. Sin embargo, en los tramos de edad siguientes y hasta los 64 años los porcentajes femeninos superan a los masculinos y esta tendencia se invierte a partir de dicha edad, lo cual pone de

manifiesto también que el acceso a las cátedras por parte de las mujeres es un fenómeno relativamente reciente.

Entre el Profesorado Titular de Universidad no se observa un patrón tan claro de diferencias por edad, sino que los porcentajes masculinos y femeninos van alternando su orden de un tramo a otro de edad, tal y como refleja el Gráfico 16.

Gráfico 15. Porcentaje de PDI Catedrático por edad (2018)

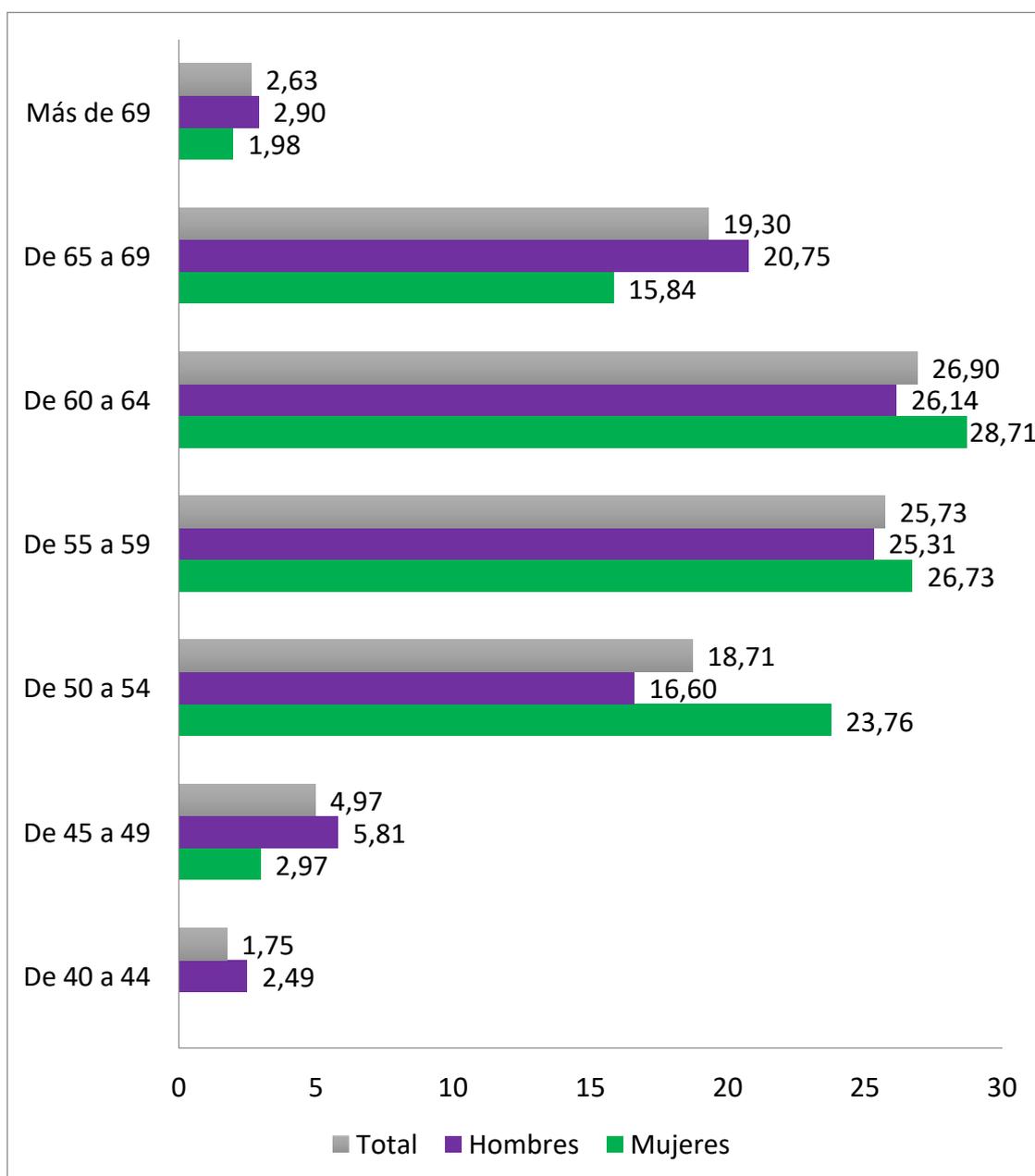
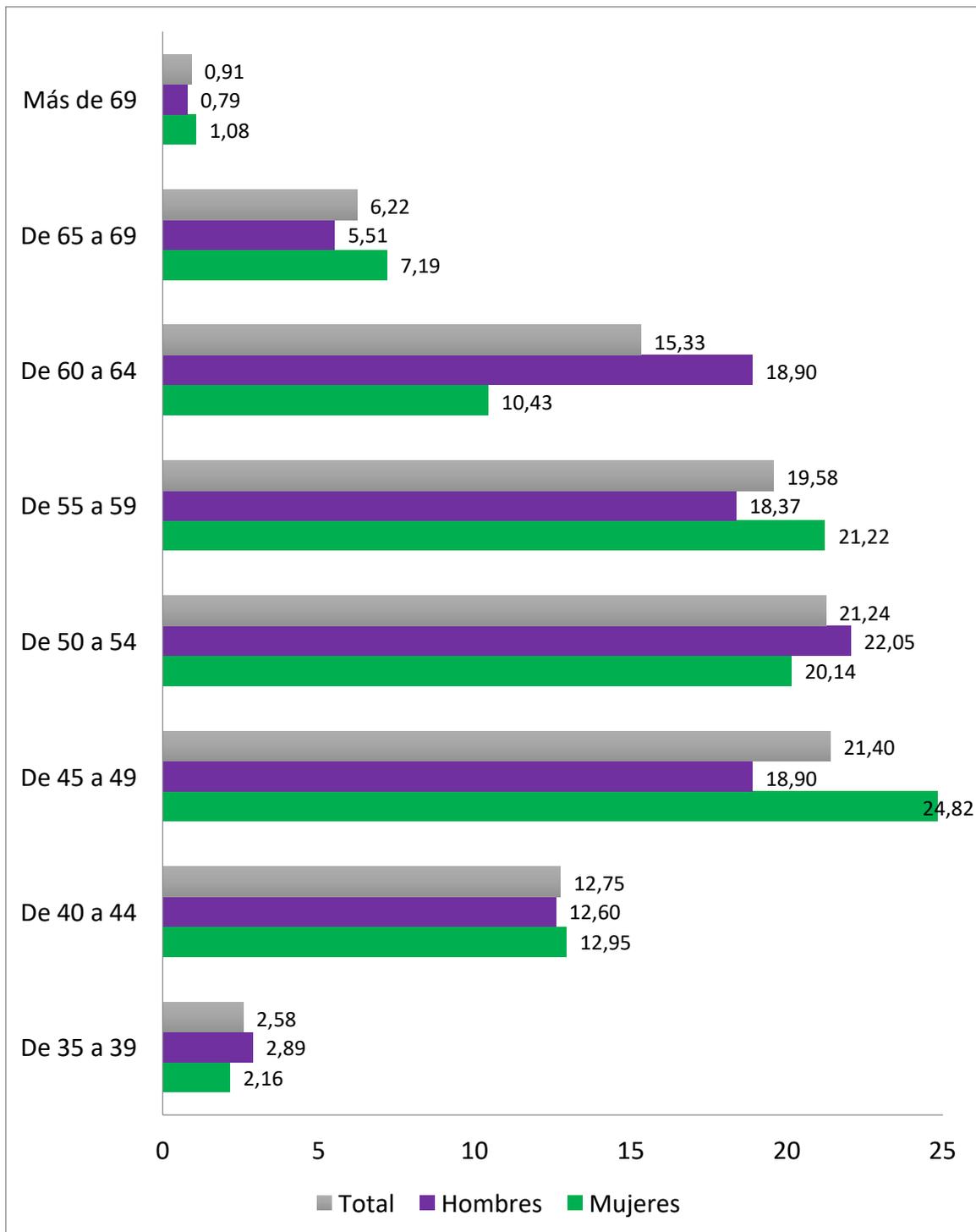


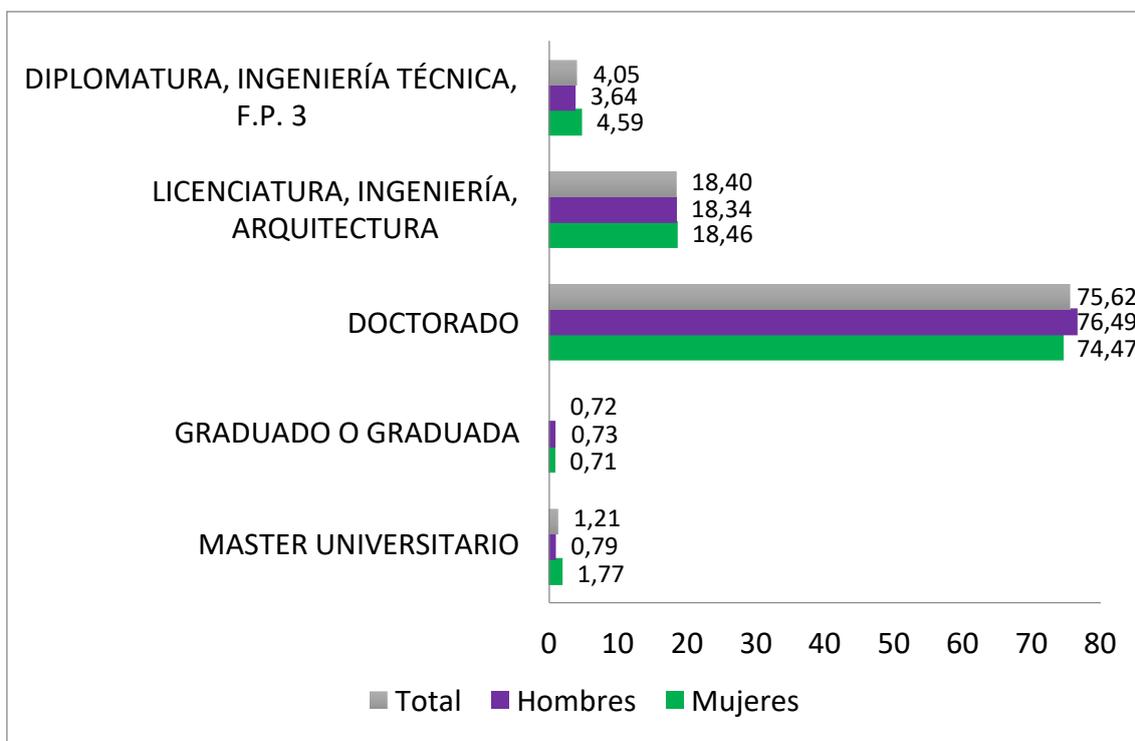
Gráfico 16. Porcentaje de PDI Titular de Universidad por edad (2018)



Al igual que sucedía en 2010, en 2018 tampoco se observan grandes diferencias en titulación académica entre el PDI masculino y femenino. El Gráfico 17 muestra que el porcentaje de personal doctor es dos puntos

porcentuales superior en el colectivo masculino. Estos porcentajes son unos cuatro puntos superiores a los registrados en 2010.

Gráfico 17. Porcentaje de PDI por titulación académica (2018)



En 2018 el porcentaje de personas con doctorado difiere bastante entre departamentos, así como las diferencias entre doctoras y doctores. No obstante, en aproximadamente un 20% de los departamentos de la UMU no existen diferencias entre estos dos porcentajes.

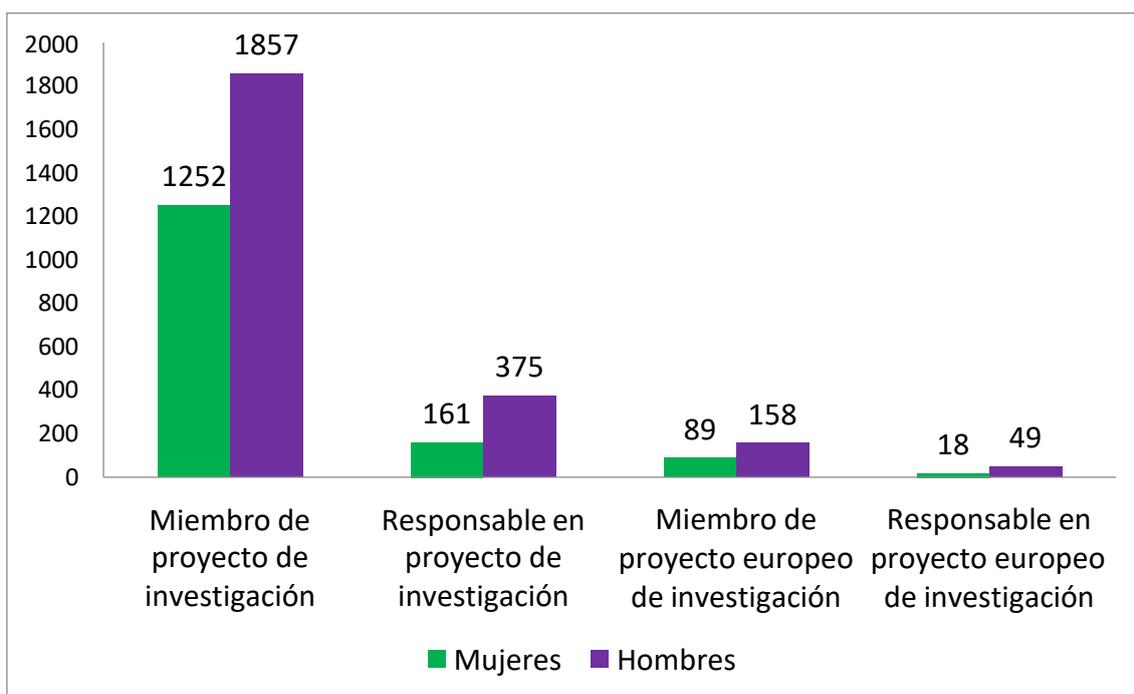
Cuadro 2. Porcentaje de PDI doctor por departamento (2018)

Porcentaje de doctores/as	Mujeres	Hombres	Total	Dif.
GENETICA Y MICROBIOLOGIA	100.00	100.00	100.00	0.00
INGENIERIA QUIMICA	100.00	88.89	96.15	11.11
ZOOLOGIA Y ANTROPOLOGIA FISICA	100.00	100.00	100.00	0.00
BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR B E INMUNOLOG	100.00	100.00	100.00	0.00
ECOLOGIA E HIDROLOGIA	100.00	100.00	100.00	0.00
HIST. MOD.,CONT., AMER. Y PEN. Y MOV. S. Y P	100.00	100.00	100.00	0.00
PRODUCCION ANIMAL	100.00	90.91	94.12	9.09
PSICOLOGIA BASICA Y METODOLOGIA	100.00	94.74	96.43	5.26
INGEN.INFORMACION Y COMUNICACIONES	100.00	83.33	85.71	16.67
QUIMICA ANALITICA	100.00	100.00	100.00	0.00
QUIMICA FISICA	100.00	100.00	100.00	0.00
QUIMICA ORGANICA	100.00	100.00	100.00	0.00
BIOLOGIA CELULAR E HISTOLOGIA	100.00	100.00	100.00	0.00
BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR A	100.00	100.00	100.00	0.00
FISIOLOGIA	100.00	94.44	96.77	5.56
PERSONALIDAD, EVALUACION Y TRATAMIENTO PSICOL	100.00	84.62	92.86	15.38
QUIMICA AGRICOLA, GEOLOGIA Y EDAFOLOGIA	100.00	90.91	94.12	9.09
ANATOMIA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	100.00	93.75	94.12	6.25
LITERATURA ESPAN., TEORIA LITER. Y LITER.COM	100.00	100.00	100.00	0.00
MATEMATICAS	100.00	100.00	100.00	0.00
GEOGRAFIA	100.00	93.75	95.83	6.25
INGENIERIA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	100.00	80.77	82.14	19.23
BIOLOGIA VEGETAL	100.00	100.00	100.00	0.00
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	100.00	100.00	100.00	0.00
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRONICA	100.00	71.43	76.47	28.57
QUIMICA INORGANICA	100.00	100.00	100.00	0.00
FILOLOGIA CLASICA	93.33	80.00	88.00	13.33
LENGUA ESPANOLA Y LINGUISTICA GENERAL	92.86	71.43	85.71	21.43
COMERCIALIZACION E INVESTIGACION DE MERCADOS	90.91	50.00	63.64	40.91
HISTORIA DEL ARTE	88.89	100.00	96.00	-11.11
BELLAS ARTES	88.24	75.86	80.43	12.37
FUNDAMENTOS DEL ANALISIS ECONOMICO	87.50	76.47	80.00	11.03
C. POLIT. ANTROP. SOCIAL, Y HAC. PUB.	86.67	76.47	81.25	10.20
PSICOLOGIA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACION	86.67	82.35	85.11	4.31
TECNOLOGIA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	86.21	55.56	74.47	30.65
ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE	85.71	89.29	88.57	-3.57
MEDICINA Y CIRUGIA ANIMAL	84.62	88.89	87.10	-4.27
ANATOMIA HUMANA Y PSICOBIOLOGIA	84.21	84.62	84.38	-0.40
DERECHO PRIVADO	83.33	46.67	62.96	36.67
FARMACOLOGIA	83.33	100.00	90.91	-16.67
ESTADISTICA E INVESTIGACION OPERATIVA	83.33	100.00	93.75	-16.67
INFORMACION Y DOCUMENTACION	82.14	77.14	79.37	5.00
SANIDAD ANIMAL	81.82	100.00	90.00	-18.18
ORGANIZACION DE EMPRESAS Y FINANZAS	80.95	51.28	61.67	29.67
DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	80.65	65.22	74.07	15.43
FILOSOFIA	80.00	91.67	89.66	-11.67
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	80.00	61.54	69.57	18.46
ECONOMIA APLICADA	77.78	68.57	70.45	9.21
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	76.19	96.00	86.96	-19.81
SOCIOLOGIA	75.00	73.91	74.36	1.09
CIRUGIA,PEDIATRIA, OBST. Y GINECOL.	75.00	77.33	76.77	-2.33
DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL	72.73	47.37	60.98	25.36
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	72.34	78.00	75.26	-5.66
METODOS DE INVESTIGACION Y DIAGNOSTICO EN EDU	70.83	73.33	71.79	-2.50
PSIQUIATRIA Y PSICOLOGIA SOCIAL	70.83	72.22	71.43	-1.39
TRADUCCION E INTERPRETACION	68.42	58.33	64.52	10.09
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLOG.	66.67	78.57	75.00	-11.90
FILOLOGIA FRANCESA, ROMANICA, ITALIANA Y ARAB	66.67	85.71	70.97	-19.05
TEORIA E HISTORIA DE LA EDUCACION	65.22	84.21	73.81	-18.99
METODOS CUANTITATIVOS ECONOMIA Y EMPRESA	64.29	81.82	72.00	-17.53
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	64.29	42.86	51.43	21.43
MEDICINA INTERNA	62.50	79.03	73.40	-16.53
EXPRESION PLASTICA, MUSICAL Y DINAMICA	62.50	81.25	75.00	-18.75
DERECHO CIVIL	60.00	66.67	64.52	-6.67
FILOLOGIA INGLESA	56.25	56.00	56.14	0.25
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	56.25	63.16	60.00	-6.91
DIDACTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR)	55.56	47.62	52.08	7.94
OFTALMOLOGIA, OPTOMETRIA,OTORR. Y AN. PAT.	52.63	70.59	64.15	-17.96
FISICA	50.00	100.00	96.55	-50.00
DIDACTICA DE LAS CIENCIAS MATEMAT. Y SOCIAL.	50.00	72.00	62.79	-22.00
DERECHO ADMINISTRATIVO	50.00	44.44	47.62	5.56
TRABAJO SOCIAL Y SERV. SOCIALES	43.48	72.73	52.94	-29.25
ENFERMERIA	42.25	32.00	38.02	10.25
INFORMATICA Y SISTEMAS	40.00	68.97	64.71	-28.97
FISIOTERAPIA	38.10	47.83	43.18	-9.73
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURIDICO Y CONSTITUCIO.	33.33	77.78	66.67	-44.44
RELIGION		66.67	66.67	-66.67
Total	80.66	79.96	80.41	-0.34

1.4. Indicadores de investigación

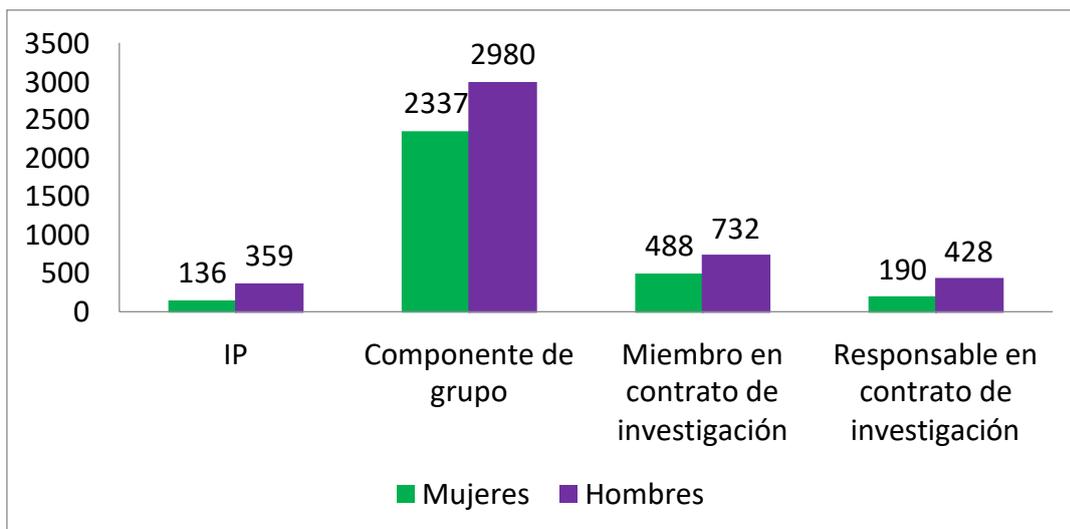
Donde las diferencias por género se hacen más patentes es en los indicadores de investigación. Desde 2011 a 2018, aunque la participación femenina en proyectos de investigación es similar a su porcentaje sobre el PDI total, en el caso de responsables de proyectos y en proyectos europeos la participación femenina se sitúa claramente por debajo de éste, tal y como muestra el número de casos expuesto en el Gráfico 18.

Gráfico 18. Responsables y miembros de proyectos de investigación (2011-2018)



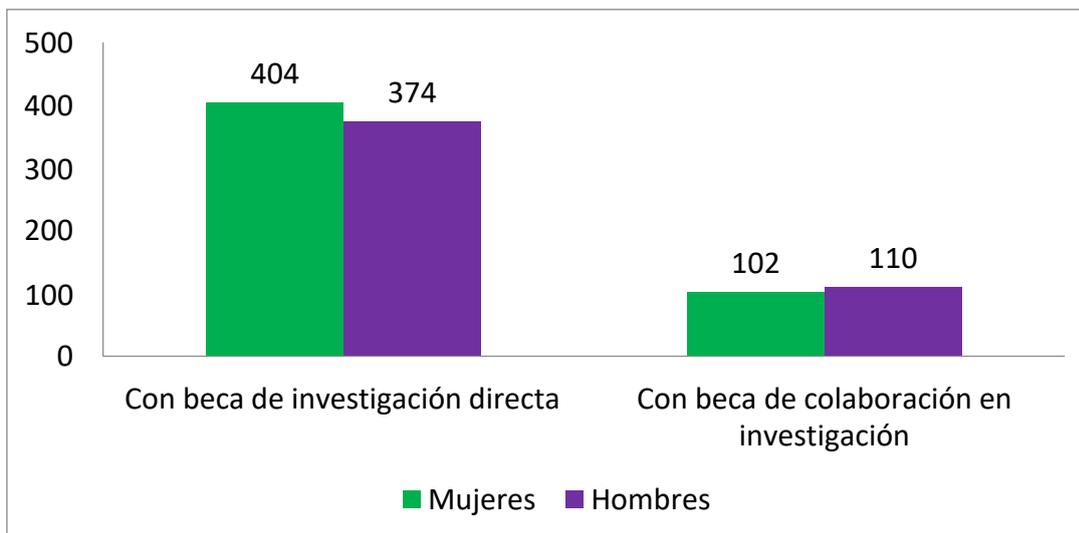
Esto último también sucede entre los investigadores y las investigadoras principales (IP) de grupos de investigación propios de la UMU y en responsables de contratos de investigación, mientras que las diferencias en componentes de grupos y contratos se ajustan más a los porcentajes femeninos y masculinos del PDI total de la UMU (Gráfico 19).

Gráfico 19. IPs y componentes de GI propios de la UMU y de contratos de investigación (2011-2018)



El número de becarias de investigación supera al de becarios, mientras que en las becas de colaboración en la investigación sucede lo contrario, pero las diferencias son pequeñas en ambos casos (Gráfico 20).

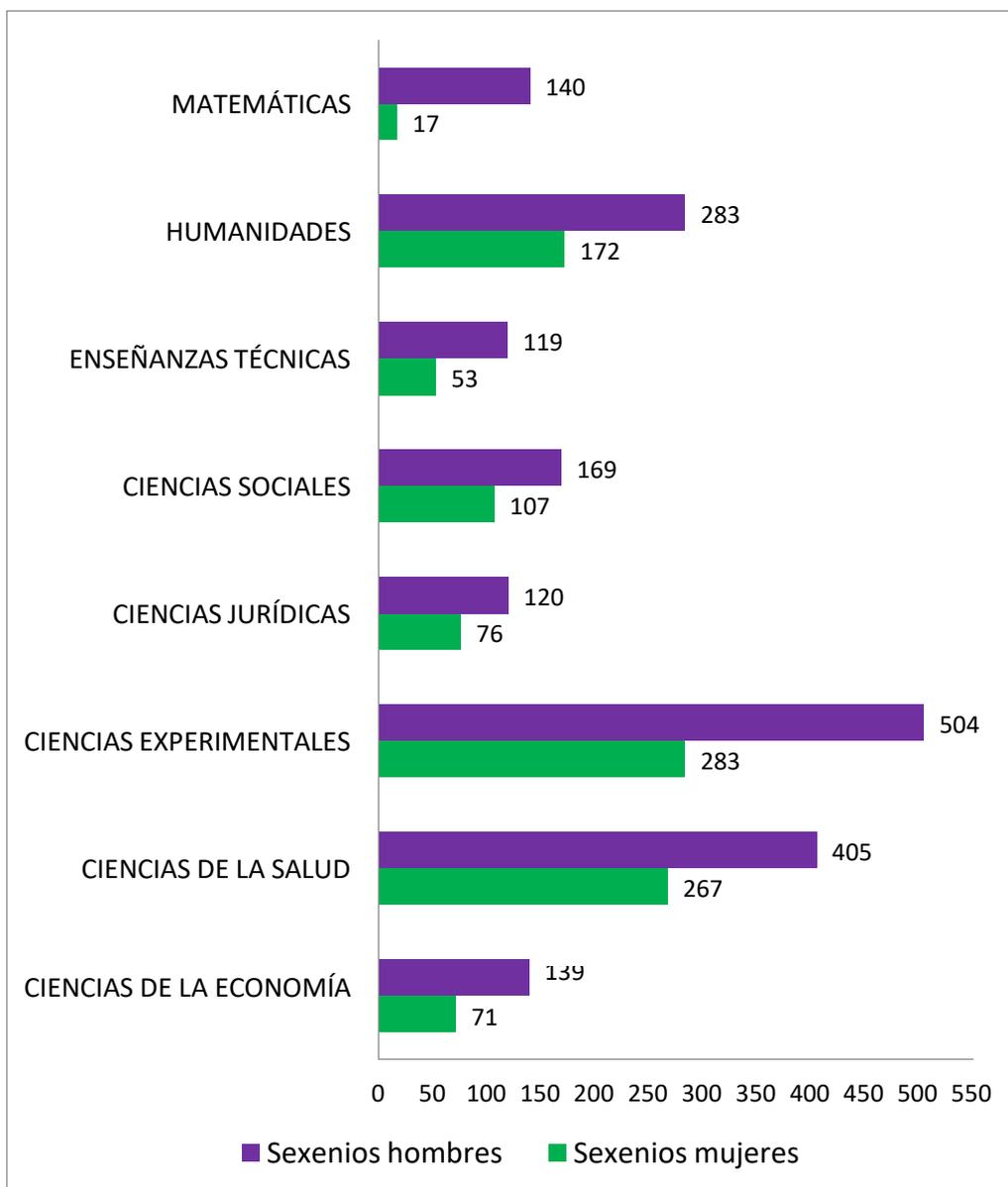
Gráfico 20. Becarios y becarias de investigación (2011-2018)



Las diferencias son mucho más acusadas en el caso de los sexenios de investigación. El número de sexenios conseguidos por los varones supera con

creces a los conseguidos por las mujeres en todas las áreas de conocimiento (Gráfico 21), y estas diferencias son superiores a las registradas entre el porcentaje de hombres y mujeres en el PDI en cada una de esas áreas.

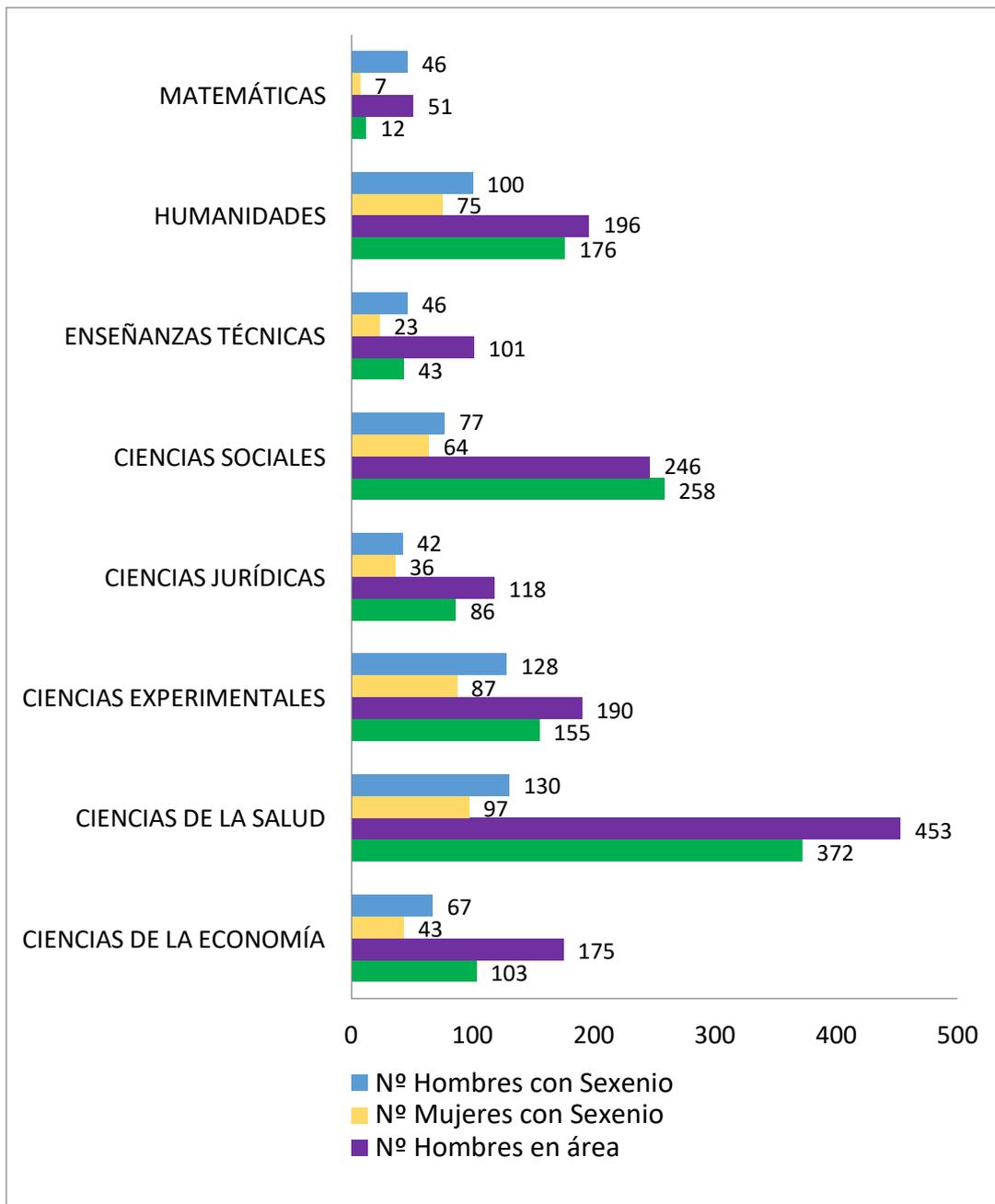
Gráfico 21. Número de sexenios de investigación por áreas (2018)



Estas diferencias son menores si solamente contabilizamos el PDI con al menos un sexenio de investigación. No obstante, en este caso, los porcentajes masculinos (sobre el total de hombres en el área) son superiores a los

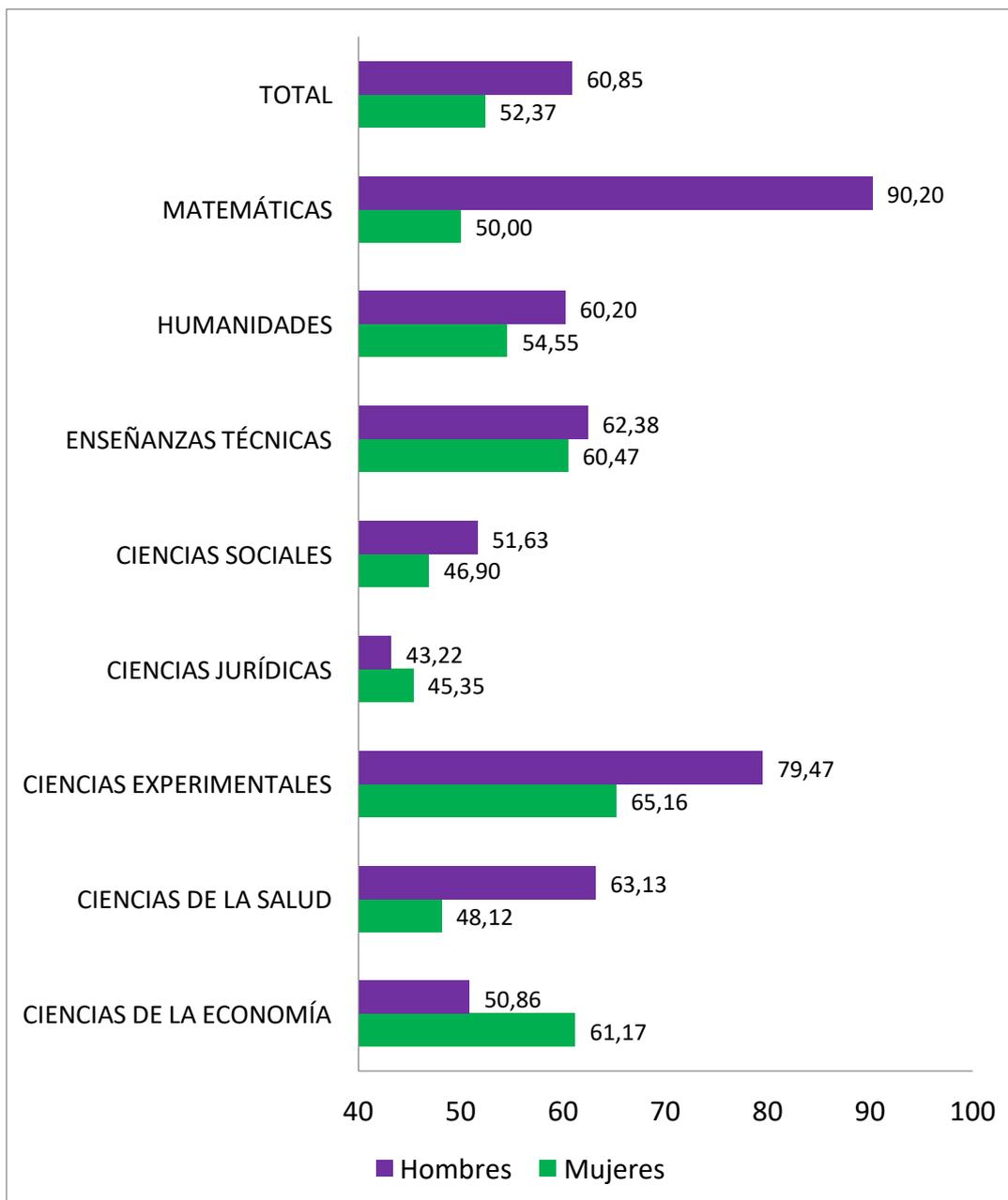
femeninos (sobre el total de mujeres en el área) excepto en Enseñanzas Técnicas, Ciencias Jurídicas y Ciencias de la Economía. Es decir, que las diferencias encontradas en el número total de sexenios se deben a unas mayores diferencias por género a favor de los hombres a partir de la consecución del segundo sexenio.

Gráfico 22. PDI con al menos un sexenio de investigación por áreas (2018)



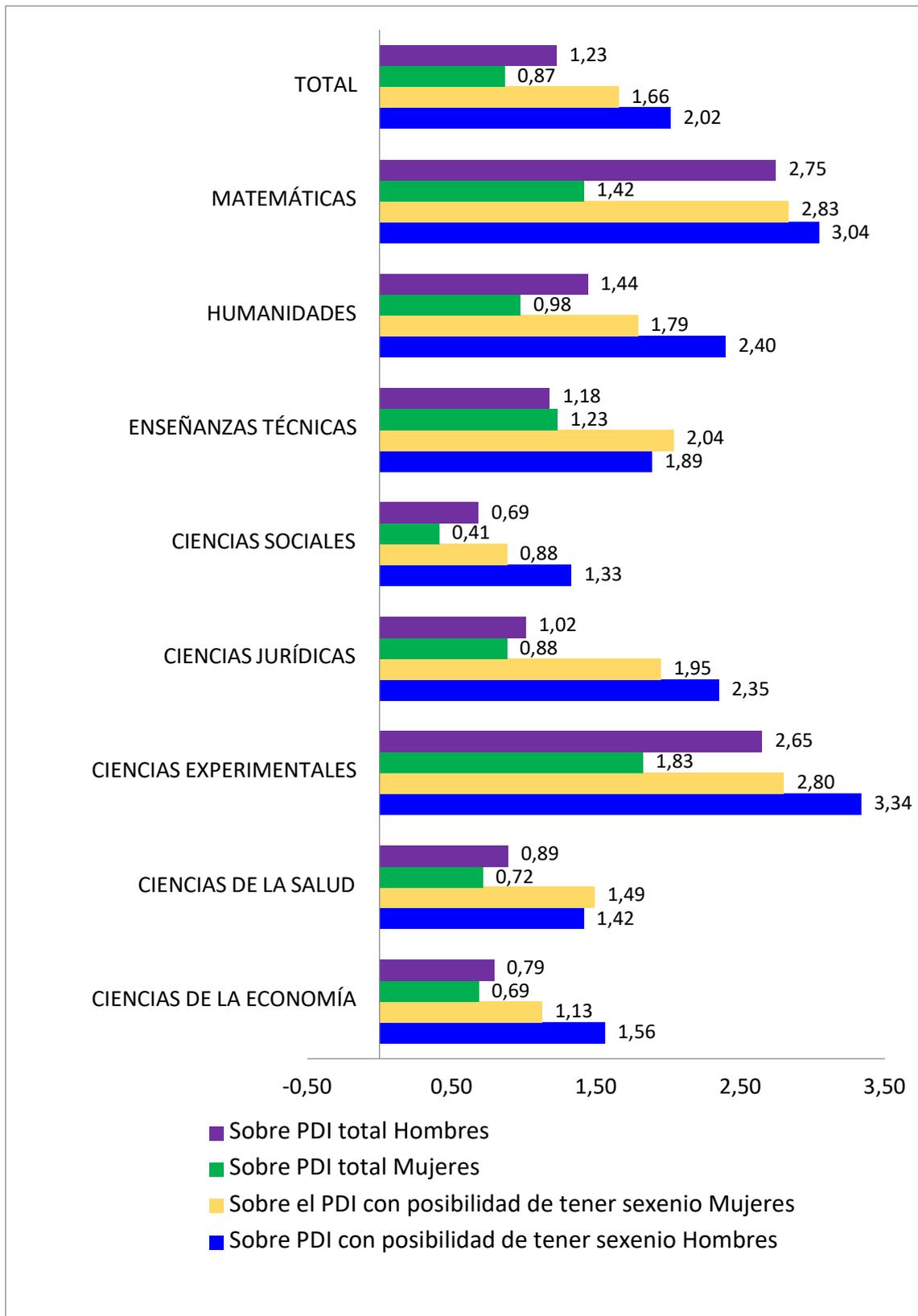
El porcentaje de mujeres con posibilidad de tener un sexenio es inferior al de hombres excepto en las áreas de Ciencias Jurídicas y Ciencias de la Economía (Gráfico 23). Globalmente, el 60,85% del PDI masculino tiene posibilidad de tener un sexenio frente al 52,37% del PDI femenino.

Gráfico 23. Porcentaje de PDI con posibilidad de tener un sexenio de investigación por áreas (2018)



Dividiendo el número de sexenios totales por el PDI de cada área obtenemos las tasas de sexenios presentadas en el Gráfico 24.

Gráfico 24. Tasa de sexenios de investigación por áreas (2018)

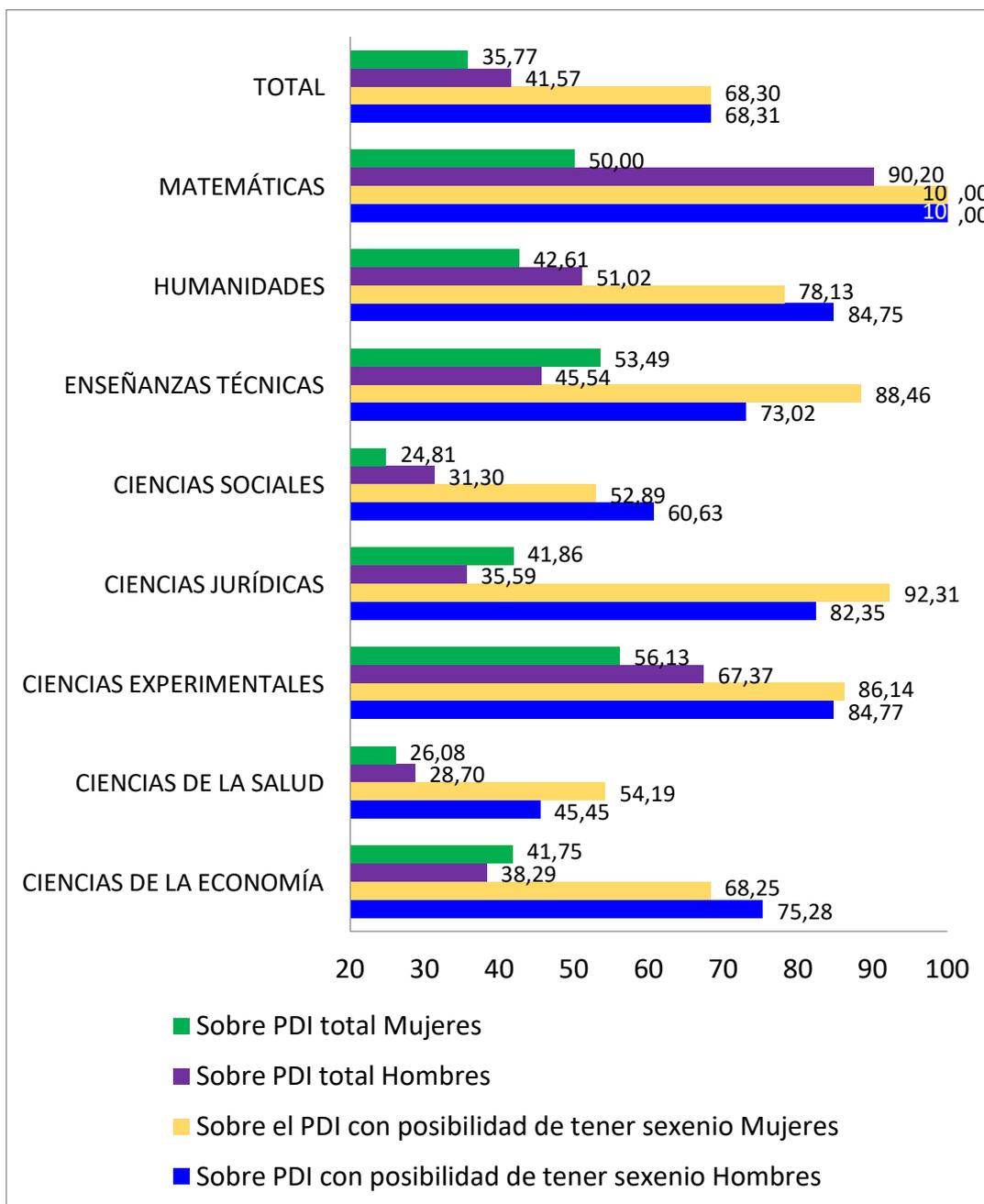


Sobre el total de hombres o mujeres en el área, las tasas masculinas son siempre superiores a las femeninas excepto en Enseñanzas Técnicas. Sobre el número de hombres o mujeres con posibilidades de obtener un sexenio las tasas femeninas solamente superan a las masculinas en Enseñanzas Técnicas y en Ciencias de la Salud.

A nivel global, la tasa masculina sobre el total del PDI se sitúa en 1,23 y la femenina en 0,87. Sobre el PDI con posibilidad de obtener un sexenio las tasas anteriores se sitúan en el 2,02 y 1,66 respectivamente.

El 41,57% del PDI masculino tiene al menos un sexenio de investigación frente al 35,77% del PDI femenino. No obstante, entre el PDI con posibilidad de tener un sexenio estos porcentajes son idénticos en hombres y mujeres y alcanzan el 68,3%.

Gráfico 25. Porcentaje de PDI con al menos un sexenio de investigación por áreas (2018)



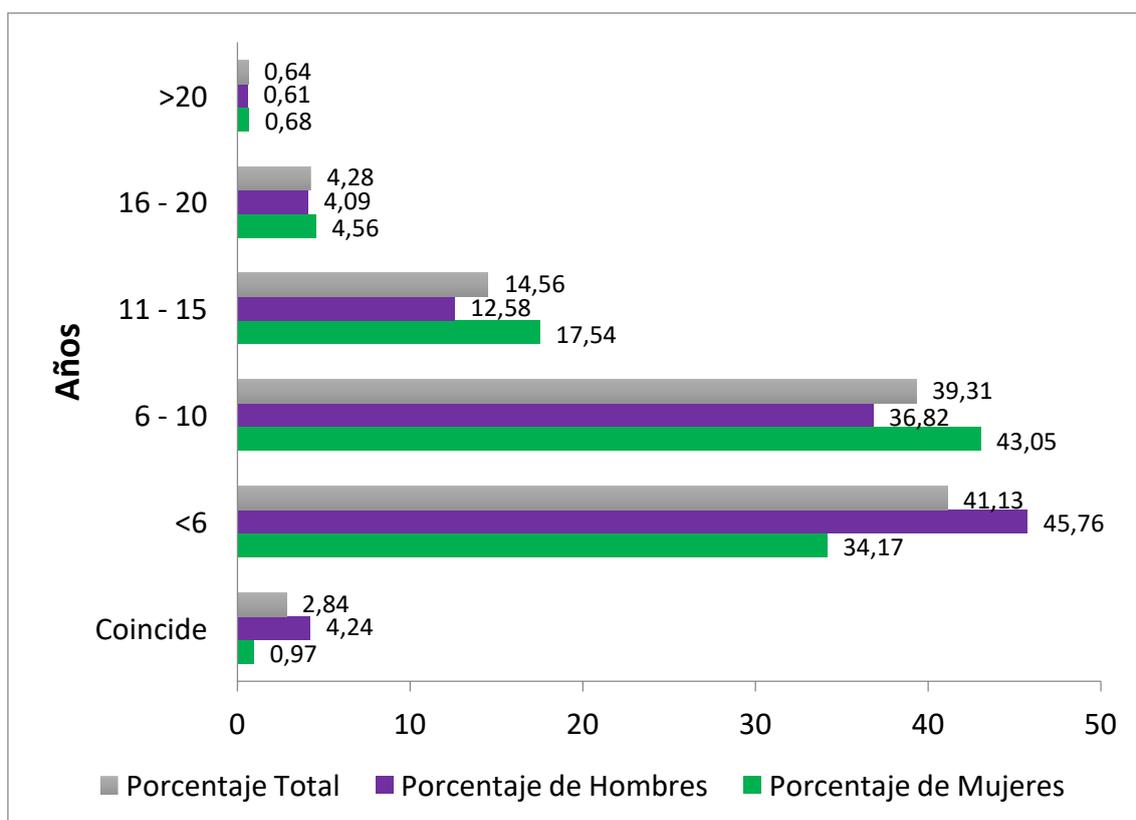
1.5. Experiencia laboral y promoción del PDI funcionario y cargos académicos

La experiencia laboral y las posibilidades de promoción del PDI funcionario la hemos medido a partir de tres variables temporales: i) el número de años transcurridos desde el primer contrato firmado por el PDI hasta la

consecución de la plaza funcional; ii) el número de años transcurridos desde el primer nombramiento funcional hasta la última categoría alcanzada y, iii) el número de años en esta última categoría funcional.

El Gráfico 26 presenta la primera de estas variables. El 4,24% del PDI masculino accedió directamente a la UMU a una plaza de funcionario, frente al 0,97% en el caso femenino.

Gráfico 26. Tiempo transcurrido desde el primer contrato con la UMU hasta la consecución de la plaza funcional (2018)

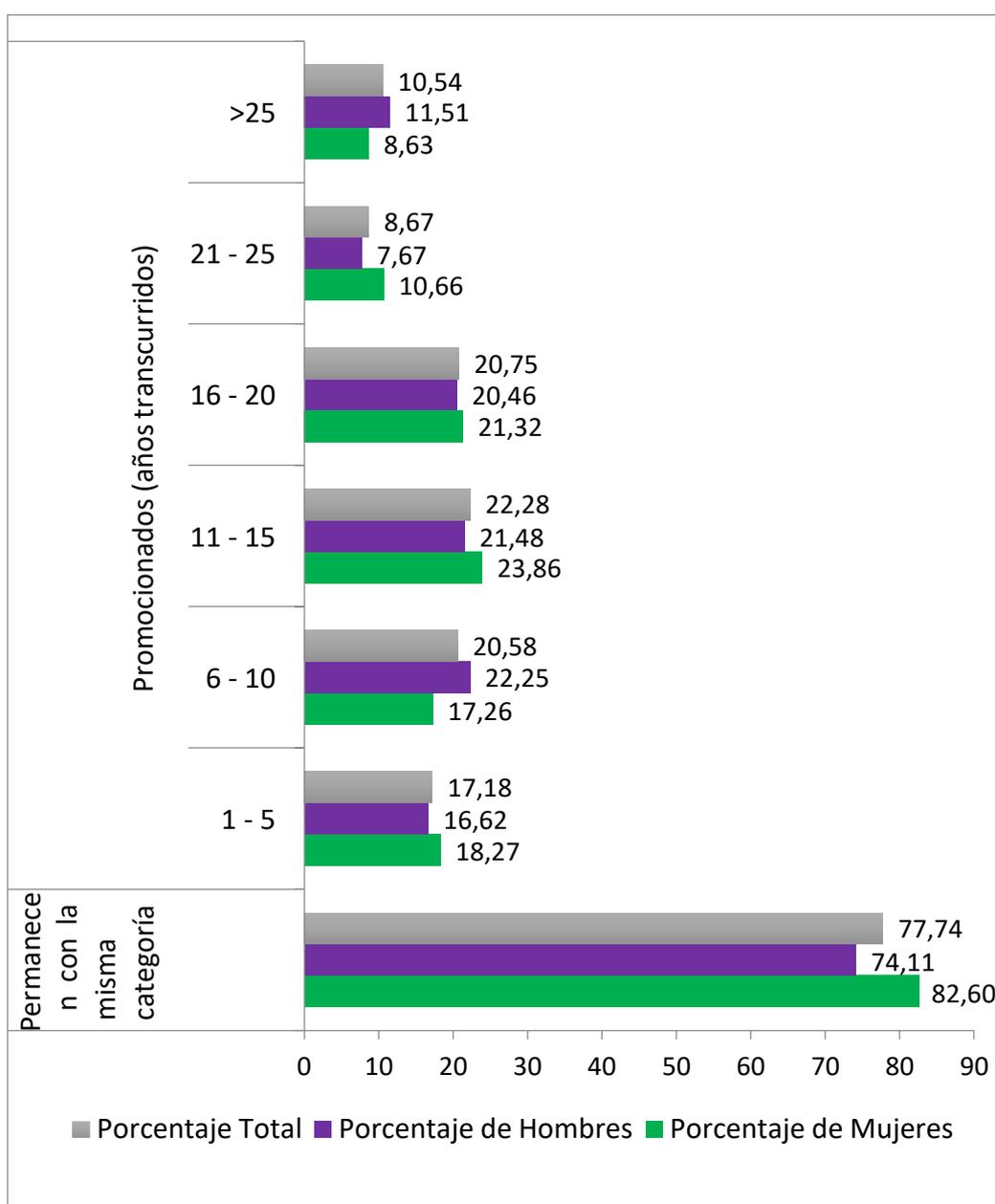


Un 45,76% del PDI masculino logró acceder a una plaza de funcionario antes de los 6 años, mientras que en el caso femenino dicho porcentaje es solamente el 34,17%. Esta diferencia de más de once puntos y medio se ha agrandado con los años, ya que en 2010 era inferior a los cuatro puntos porcentuales. Esta mayor rapidez en la promoción del PDI masculino también

se ve reflejada en que los mayores porcentajes de PDI femenino que promocionó después de los 6 años.

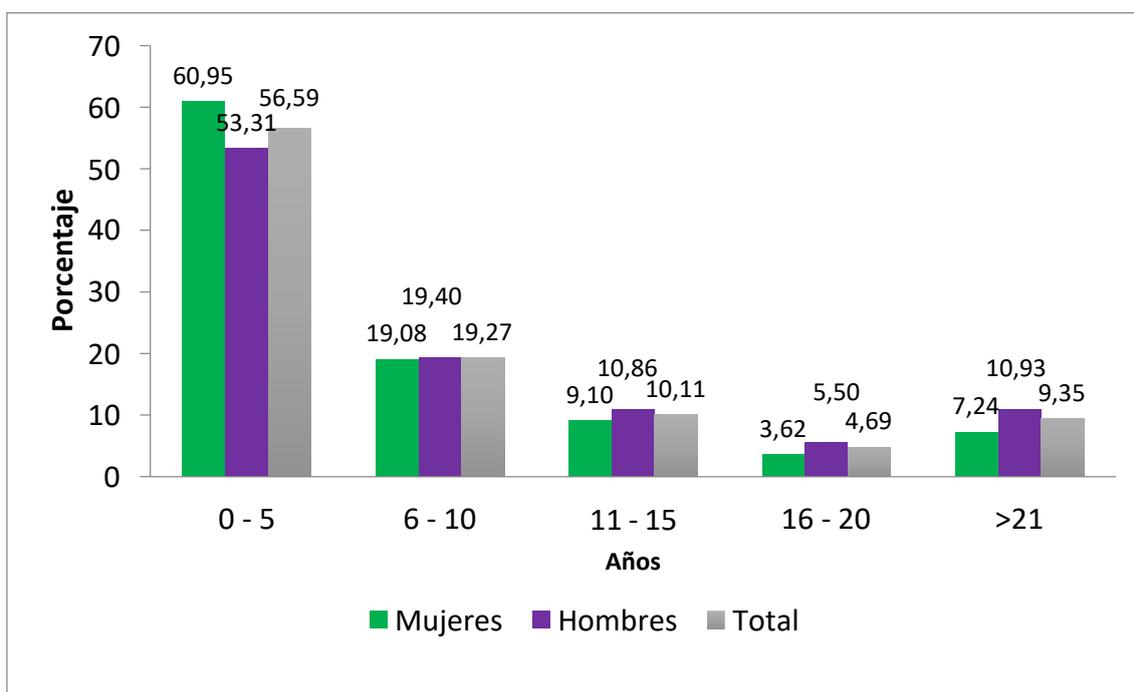
Las menores posibilidades de promoción femeninas también se reflejan en el Gráfico 27, ya que el 82,6% del PDI femenino permanece en la misma categoría inicial, frente al 74,11% masculino. Entre el personal que promociona, los porcentajes de hombres y mujeres son bastante similares.

Gráfico 27. Tiempo transcurrido desde el primer nombramiento hasta la última categoría de funcionario alcanzada (2018)



Finalmente, en el Gráfico 28 observamos que la antigüedad femenina en la última categoría funcional 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 lo contrario.

Gráfico 28. Antigüedad en la última categoría de personal funcionario (2018)

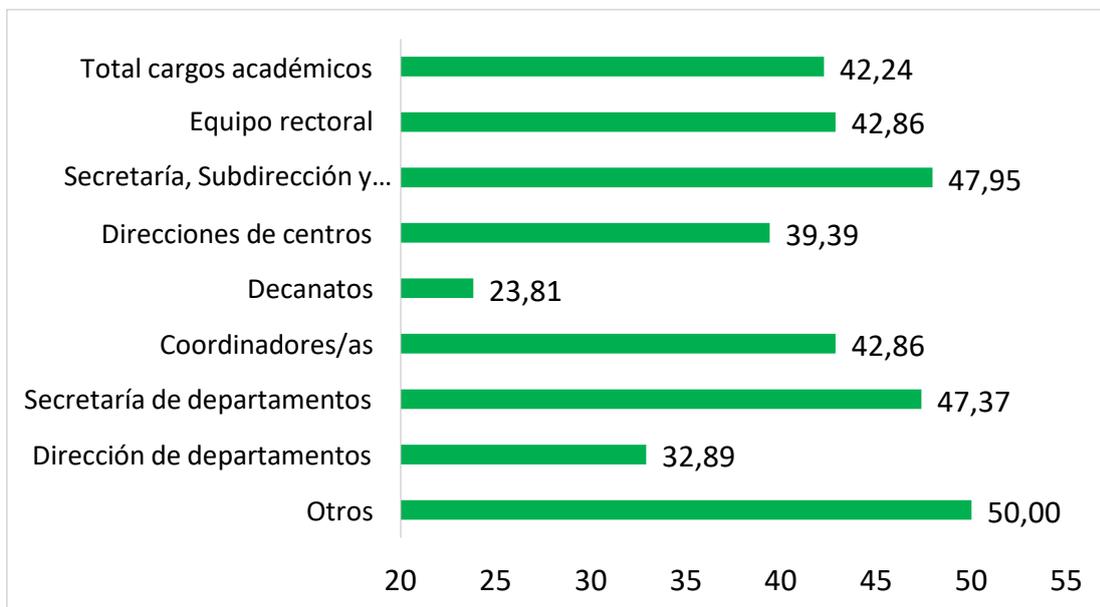


La participación del PDI femenino en cargos académicos es muy similar a su participación en el PDI total. Agregando los cargos académicos según las rúbricas presentadas en el Gráfico 29,³ observamos que en 2018 los porcentajes femeninos superan a su participación global en aquellos cargos que podríamos considerar que están en una segunda fila de responsabilidad, tales como Secretarías de departamento y Secretarías, Subdirecciones y

³ En Otros se incluye la Administradora-Gerente del Hospital Clínico Veterinario y el Defensor Universitario.

Vicedecanatos de Centros, al igual que sucedía en 2010. Sin embargo, entre los Decanatos y los Directores de departamento sucedía y sucede lo contrario.

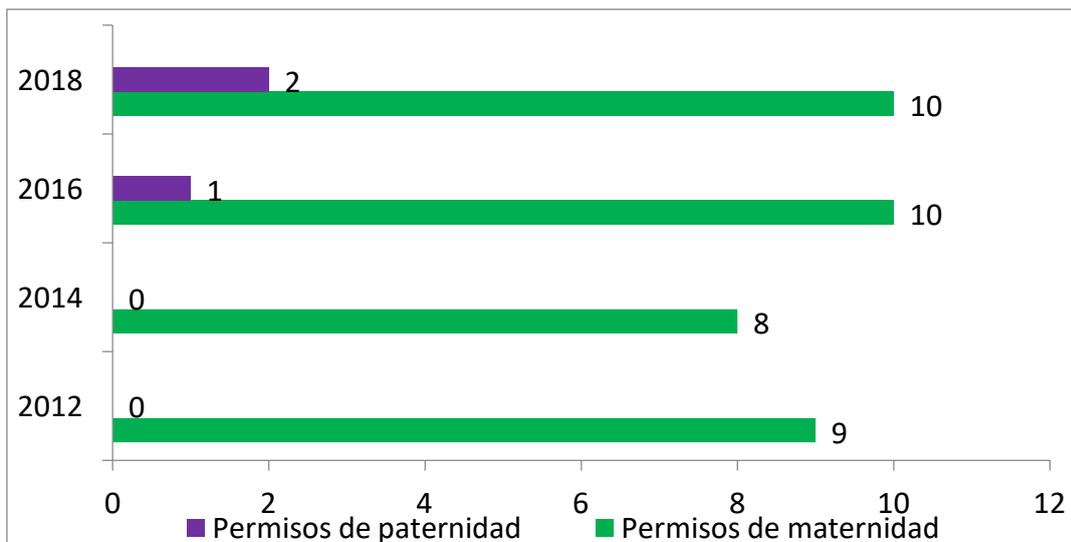
Gráfico 29. Porcentaje de PDI femenino en cargos académicos (2018)



1.6. Permisos, excedencias y bajas

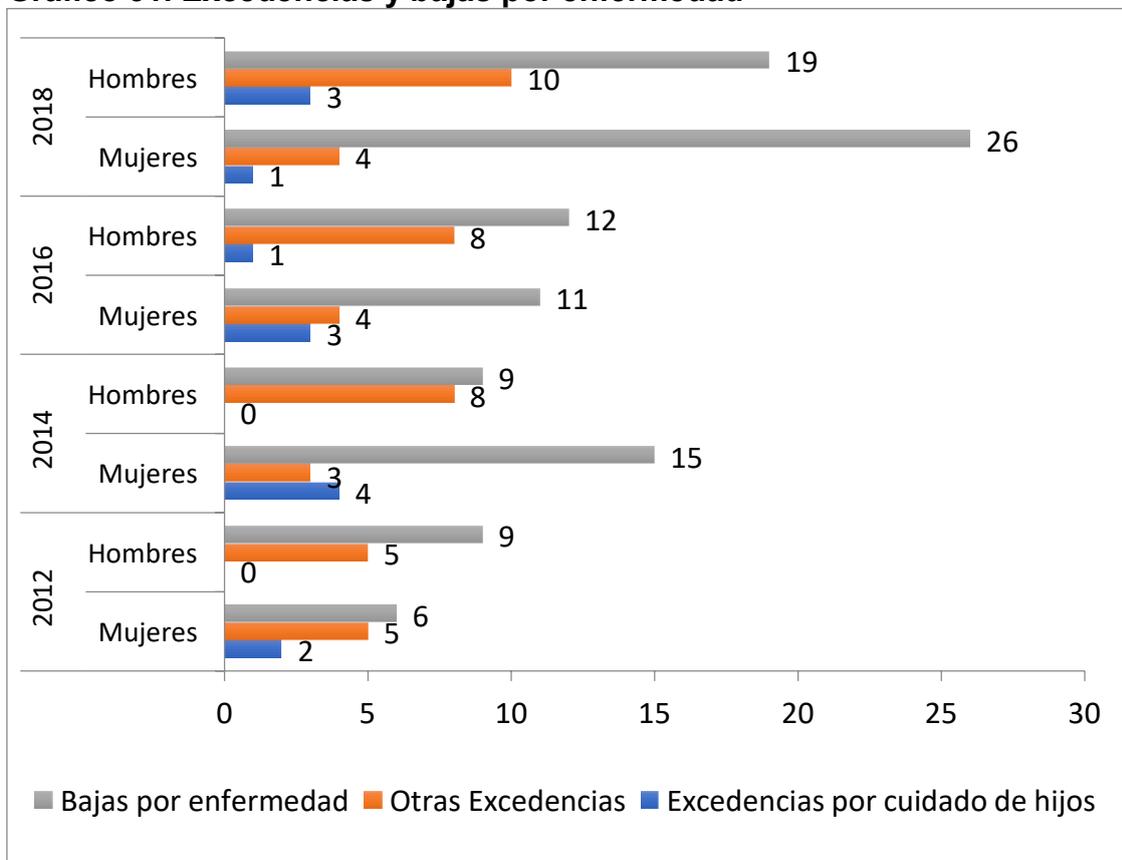
La información sobre permisos, excedencias y bajas incluidos en la aplicación IGUALDAD de la UMU es la que más cambios ha experimentado por ese proceso de mejora y actualización de la información que se ha comentado en la sección introductoria. El profesorado que ha experimentado estas situaciones es muy inferior si se consulta ahora que cuando se realizó el primer informe diagnóstico en 2011. Debido a ello, la comparación intertemporal de estas situaciones resulta poco fiable. No obstante, se detectan diferencias significativas por género. Por ejemplo, el Gráfico 30 pone de manifiesto que los permisos de maternidad son mucho más numerosos que los de paternidad.

Gráfico 30. Permisos de maternidad y paternidad



El Gráfico 31 refleja que las bajas por enfermedad son más numerosas que las excedencias y suelen ser mayores en el colectivo femenino.

Gráfico 31. Excedencias y bajas por enfermedad



2. El Personal de Administración y Servicios (PAS)

En este apartado se trata de hacer un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia y una evolución con respecto al I Informe Diagnóstico, que nos permita obtener unas conclusiones generales y establecer posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades, en su caso.

Para el análisis cuantitativo, como ya se ha comentado en la introducción, los datos estadísticos se han obtenido de la aplicación IGUALDAD, que emite los informes del PAS por año natural que, en su mayoría, se han extraído a fecha de 31 de diciembre de 2018 y con una evolución de 8 años. Además, la aplicación no distingue entre personal funcionario y laboral, de forma que al hablar de PAS nos referiremos a la plantilla en su conjunto, sea cual sea su relación contractual con la UMU, excepto cuando se analice al PAS en función de su régimen jurídico.

2.1. Distribución del PAS por sexo.

El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia está compuesto por personal funcionario, de las escalas de la propia Universidad, y por personal laboral⁴ contratado, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas. Le corresponde la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad.

⁴ Compuesto por personal laboral fijo, indefinido a tiempo completo no fijo, indefinido a tiempo parcial, y temporal.

El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia, a 31 de diciembre de 2018 está compuesto por 1327 personas, de las cuales 777 son mujeres y 550 son hombres (el 58.6% y el 41.4% respectivamente). El porcentaje de mujeres para las universidades públicas españolas⁵ es de un 59.7%, es decir, menos de un punto por encima de la Universidad de Murcia.

Gráfico 32. PAS por sexo. Porcentajes.

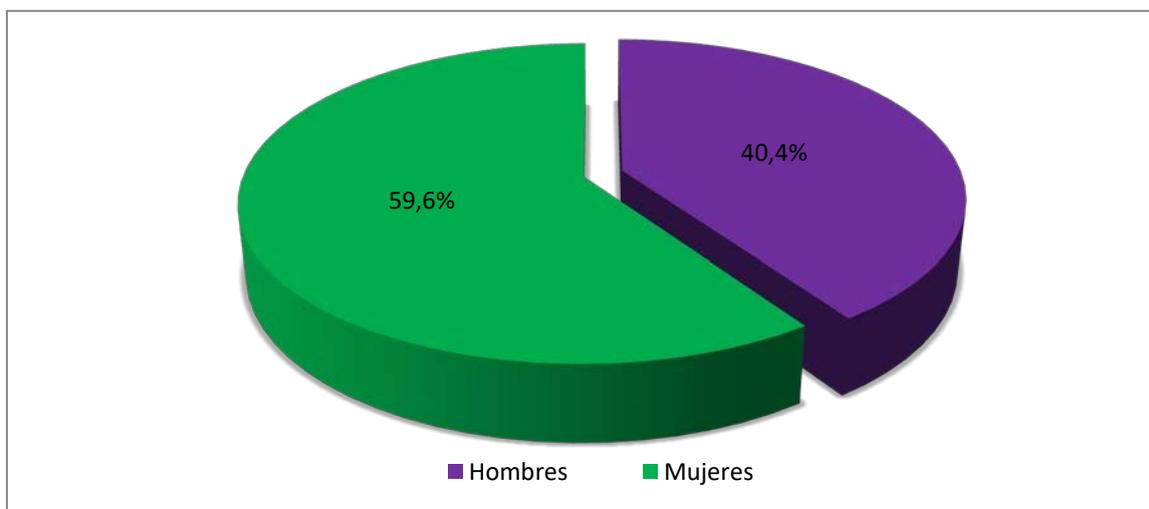
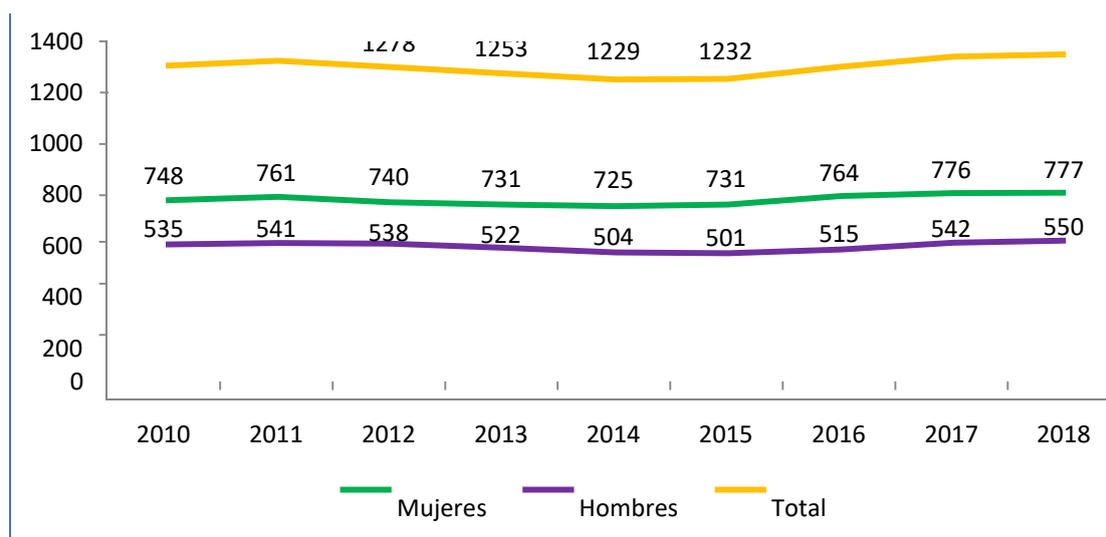


Gráfico 33. PAS por sexo. Absolutos. Evolución



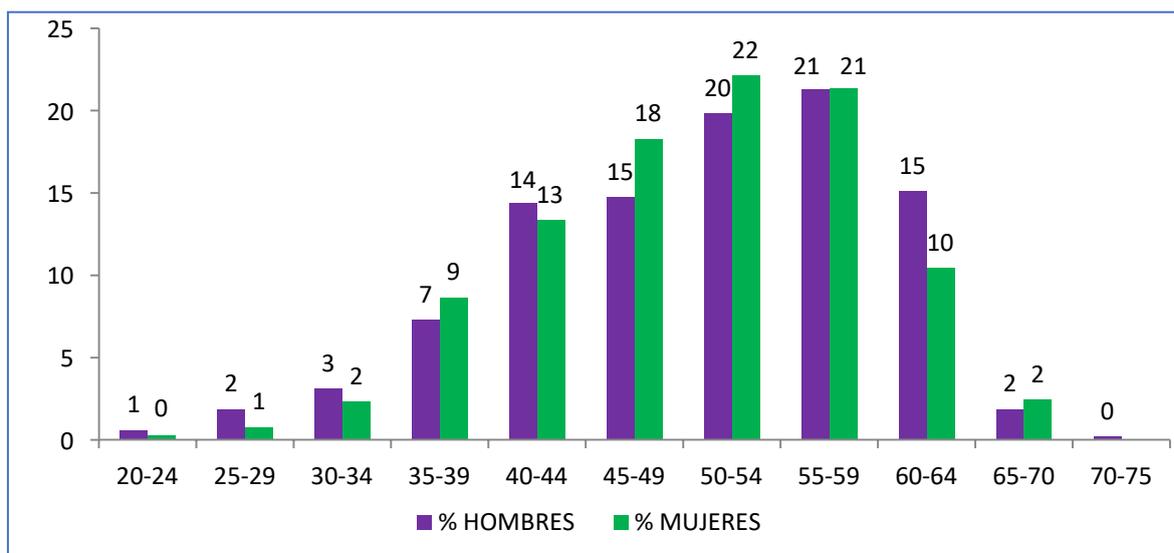
⁵ Según datos del informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español (publicación 2019-2020)* cuyos datos son para el curso 2017/18, del Ministerio de Universidades.

Desde el año 2010 hasta el 2018 el número de miembros del Personal de Administración y Servicios no ha aumentado significativamente. Como se aprecia en el gráfico 33, existe mayoría de mujeres entre el PAS de manera constante, así como un leve aumento de personal masculino y femenino con respecto a 2010.

2.2. Edad y distribución por Campus

En el conjunto de universidades públicas españolas, la mayoría del PAS, mujeres y hombres, pertenece al grupo de edad de 50 a 59 años⁶, coincidiendo este dato en la Universidad de Murcia. Si bien las mujeres superan a los hombres de los 35 años en adelante, solamente se da una presencia equilibrada en el tramo de 30 a 34 años (15 mujeres y 17 hombres) así como en el tramo de 60 a 64 años (94 mujeres y 95 hombres), y una cercanía a la presencia equilibrada en el tramo de 40 a 44 años (90 mujeres y 76 hombres).

Gráfico 34. Distribución PAS por edad y sexo. Porcentajes. (2018)

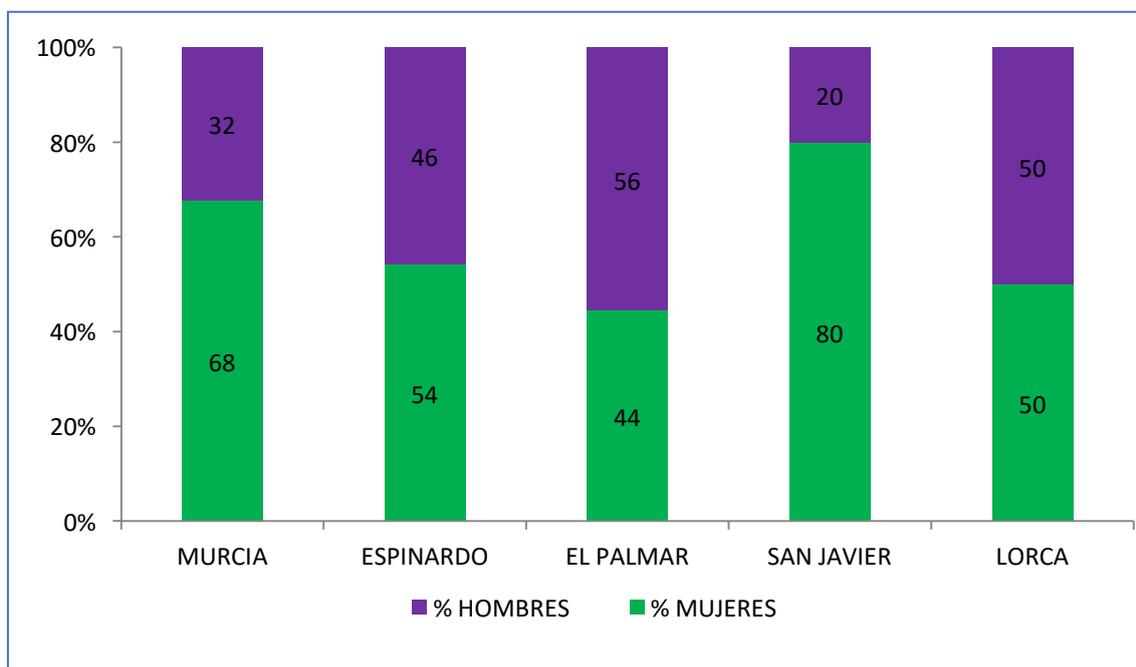


⁶ Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, curso 2017-2018, Ministerio de Universidades. Gobierno de España.p.119

En el I Informe Diagnóstico, la mayor proporción de PAS se daba en el tramo de edad de 40 a 49 años, el 43% eran mujeres y el 37% eran hombres. En 2018 esa mayoría se da de los 50 a los 59 años, lo que supone un colectivo más envejecido.

En cuanto a la distribución del PAS por campus universitarios, el 31,25% del PAS presta sus servicios en Murcia (Campus de la Merced y dependencias universitarias ubicadas en Murcia), el 66,67% en el Campus de Espinardo, el 0,38% en el de San Javier, el 0,31% en el de Lorca y el 1,39% en El Palmar. Hay que señalar que la mayoría de las dependencias de la UMU se encuentran ubicadas en Espinardo.

Gráfico 35. Distribución del PAS por Campus y sexo. Porcentajes. (2018)



Como se observa en el Gráfico 35, en Murcia, San Javier y Espinardo, el porcentaje de mujeres supera ampliamente al de los hombres, estando igualado en Lorca, y sólo en El Palmar los hombres son mayoría.

Con referencia al estudio anterior, en el Campus de Murcia nos da como resultado un 2% más de mujeres y un 2% más de hombres; en Espinardo se aprecia un 1% más de mujeres y un 1% más de hombres; en el Palmar es donde más diferencia existe, al pasar de 62% de mujeres a un 44% en 2018, y de un 38% a un 56% de hombres, es decir en este campus hay muchas menos mujeres y muchos más hombres; en San Javier se ha incorporado un PAS masculino, siendo igual el número de mujeres; y en Lorca están ahora al 50%, siendo en 2010 ellos los únicos que trabajaban en este campus.

2.3. Régimen jurídico del PAS

De manera general, el personal funcionario supone el 92% del PAS, mientras que el 8% restante lo ocupa el personal laboral y contratado. A su vez, el personal funcionario se divide entre personal funcionario de carrera, 58% e interino, 34%⁷.

En el caso del personal funcionario de carrera, las mujeres representan el 56%, bastante por encima de los hombres, que representan el 44%. La diferencia aún es mayor en el funcionariado interino, donde la mujer representa el 64% frente al 36% representado por el hombre. Igualmente en el caso del personal laboral la plantilla femenina representa un mayor porcentaje (59%) que la masculina (46%).

El PAS femenino predomina en todas las categorías.

⁷ Porcentajes calculados según el total de PAS: Funcionariado de carrera, funcionariado interino y personal laboral y contratado.

Cuadro 3. Distribución del PAS por régimen jurídico y sexo. Absolutos y porcentajes.

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
F. CARRERA	426	56	333	44	759	58
F. INTERINO	285	64	162	36	447	34
TOTAL	711	59	495	41	1206	92
FUNCIONARIADO						
LABORAL Y CONTRATADA/O	59	54	51	46	110	8
TOTAL	770	59	546	41	1316	100

Se observa que donde más se concentra el PAS es en la categoría de funcionarios y funcionarias de carrera (759 personas), donde la mayoría es mujer (56%). En el colectivo del personal funcionario interino (34% del total de la plantilla) es donde más diferencia se da entre porcentajes de mujeres y hombres (64% y 36% respectivamente). La mujer es así mayoría en el colectivo más precario.

Gráfico 36. Distribución del PAS por Régimen Jurídico. Porcentajes (2018)

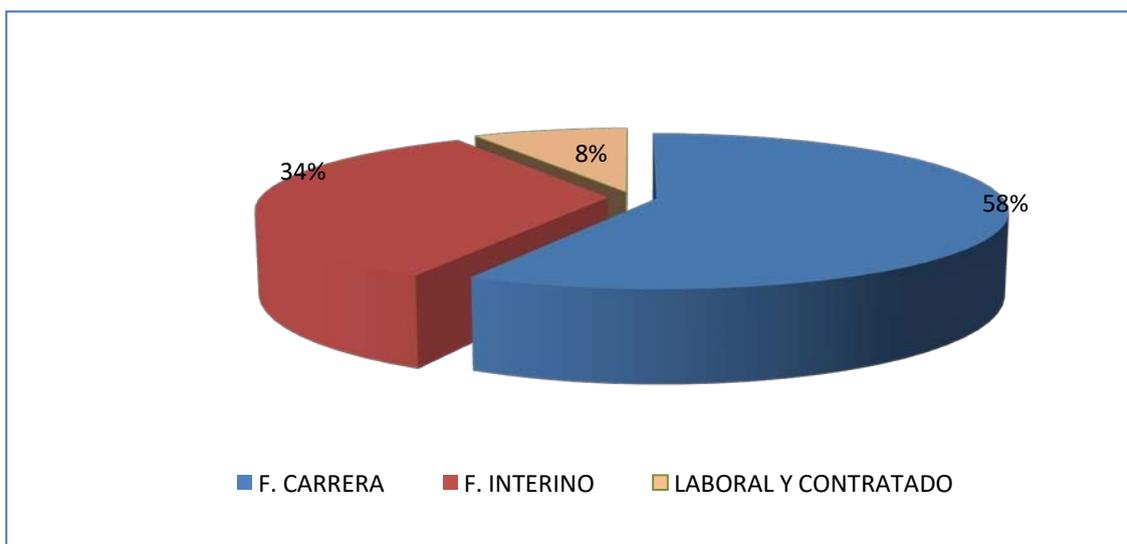
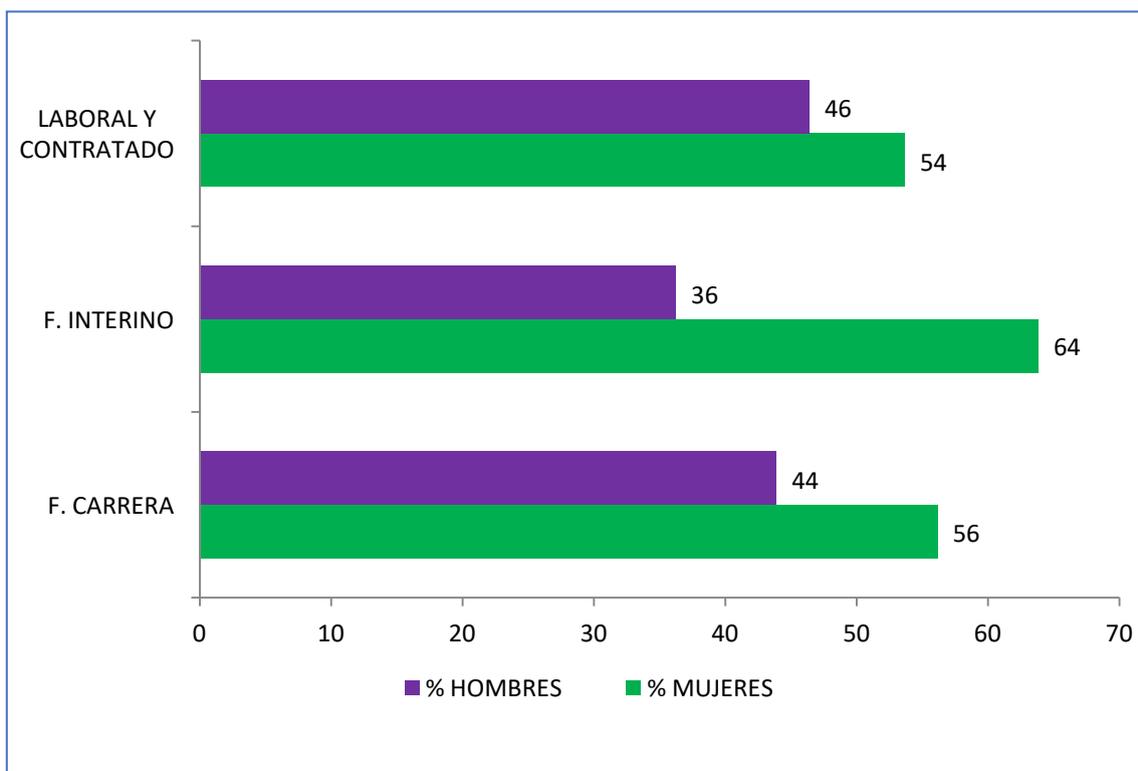


Gráfico 37. Distribución del PAS por Régimen Jurídico y sexo: Porcentajes. (2018)

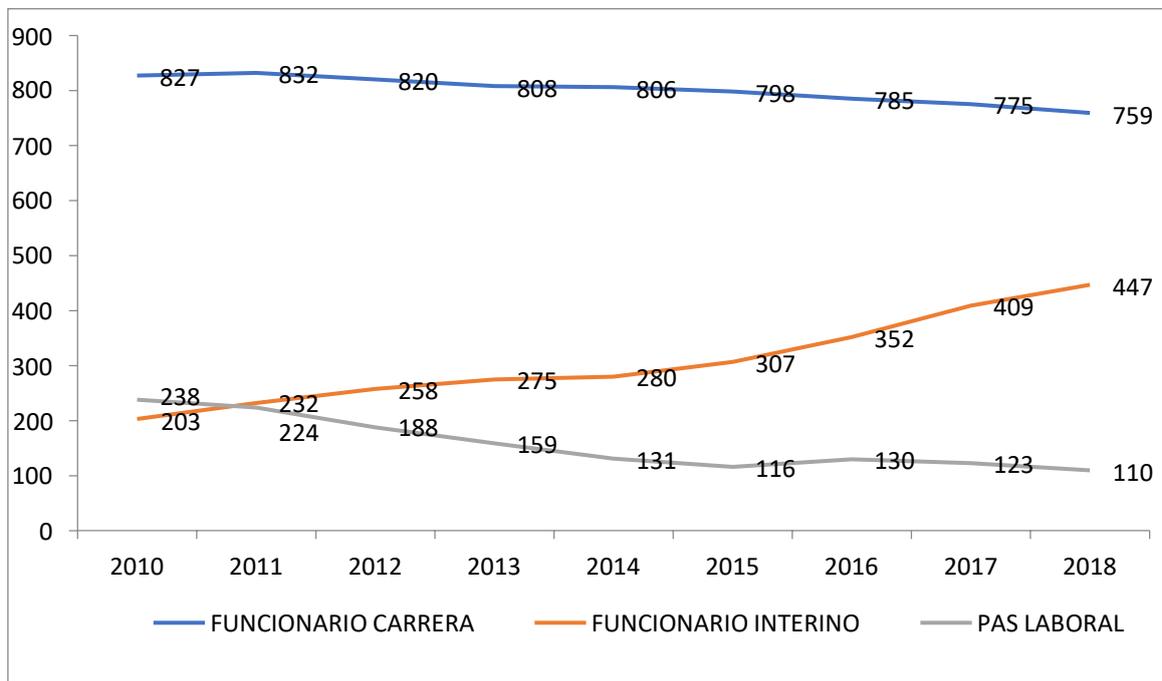


Los resultados ahora son los mismos que en 2010 en cuanto a mayor porcentaje de mujeres en todas las categorías.

Las diferencias se producen, por un lado, en el aumento de personal interino (en 2010, 203 personas, y en 2018, 447 personas), dado que durante años no se llevó a cabo oferta de empleo público; y por otro lado, la disminución del personal laboral (en 2010, 238 personas y en 2018, 110 personas) que puede deberse al proceso de funcionarización que se realizó en esta plantilla y que fue extinguiendo muchas de estas plazas, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 38. PAS Funcionario de carrera, funcionario interino y laboral.

Absolutos. Evolución.



2.4. Distribución del PAS por grupo de clasificación.

En la Universidad de Murcia, el PAS se agrupa en cuerpos, escalas y especialidades que a su vez se clasifican en grupos, según la titulación exigida para su ingreso.

Como vemos en el Cuadro 4, la mayor concentración de PAS, tanto mujeres como hombres, se da en el grupo de clasificación C1, donde las mujeres representan el 64% y los hombres el 36%, con una diferencia porcentual de 28 puntos.

Igualmente se observa que las mujeres son mayoría en todos los grupos de clasificación, excepto en el grupo A1, donde ellas representan el 49% y ellos el 51%.

Cuadro 4. Distribución de mujeres y hombres dentro de cada grupo de clasificación. Absolutos y porcentajes.

2018						
GRUPO DE CLASIFICACION	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	PORCENTAJE DIFERENCIAL
A1	74	49	78	51	152	2
A2	122	53	108	47	230	6
C1	454	64	254	36	708	28
C2	123	53	107	47	230	7
E	4	57	3	43	7	14
TOTAL	777		550		1327	

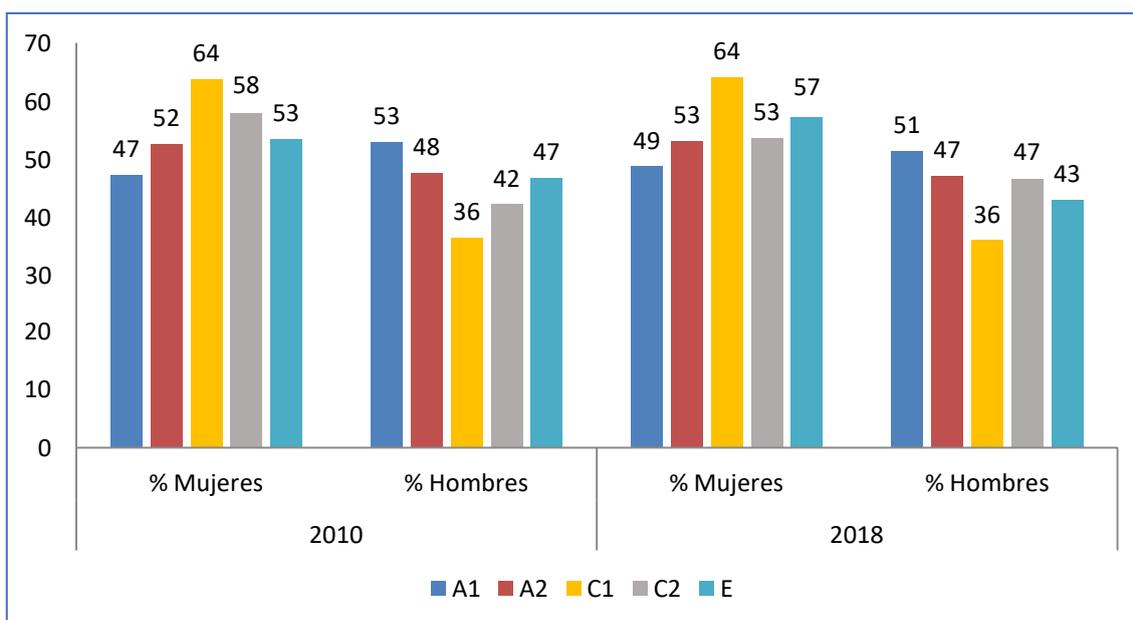
Cuadro 5. Distribución de Mujeres y Hombres dentro de cada grupo de clasificación. Absolutos y porcentajes.

2010						
GRUPO DE CLASIFICACION	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	PORCENTAJE DIFERENCIAL
A1	85	47	95	53	180	6
A2	117	52	106	48	223	4
C1	410	64	234	36	644	28
C2	128	58	93	42	221	16
E	8	53	7	47	15	6
TOTAL	748		535		1283	

En el grupo A2 actualmente la diferencia es de 6 puntos porcentuales (frente a 4 en 2010), a favor de las mujeres, y en el grupo A1, la diferencia ahora es de 2 puntos porcentuales (frente a 6 en 2010), a favor de los hombres,

lo que significa que ha aumentado la presencia femenina en estos dos grupos, si bien los hombres siguen siendo mayoría en el grupo de clasificación más alto de la escala.

Gráfico 39. Distribución de Mujeres y Hombres dentro de cada grupo de clasificación. Evolución.



Las cifras cambian si atendemos al total de cada sexo (Cuadro 6). Hemos visto que el PAS cuenta con 777 mujeres y con 550 hombres. Respecto de estos totales, y aunque las mujeres son mayoría, el PAS masculino tiene más presencia en los grupos de clasificación superiores: en el grupo A1 los hombres son el 14% y las mujeres el 10%; en el grupo A2 ellos son el 20% y ellas el 16%. El PAS femenino supone el 26% de los puestos de mayor cualificación de la escala, y el PAS masculino el 34% de esos mismos puestos, a pesar de que ellas son mayoría.

Comparando las cifras con las del I Informe, en el grupo A1, se daba una diferencia porcentual de 7 puntos a favor de los hombres, y en el 2018 esa diferencia es de 4 puntos; si bien ha bajado tanto el porcentaje de mujeres como de hombres, el de ellos lo ha hecho en mayor medida.

En el grupo A2 la diferencia sigue siendo la misma, 4 puntos a favor de los hombres.

Cuadro 6. Distribución de mujeres y hombres por sexo. Porcentajes y absolutos

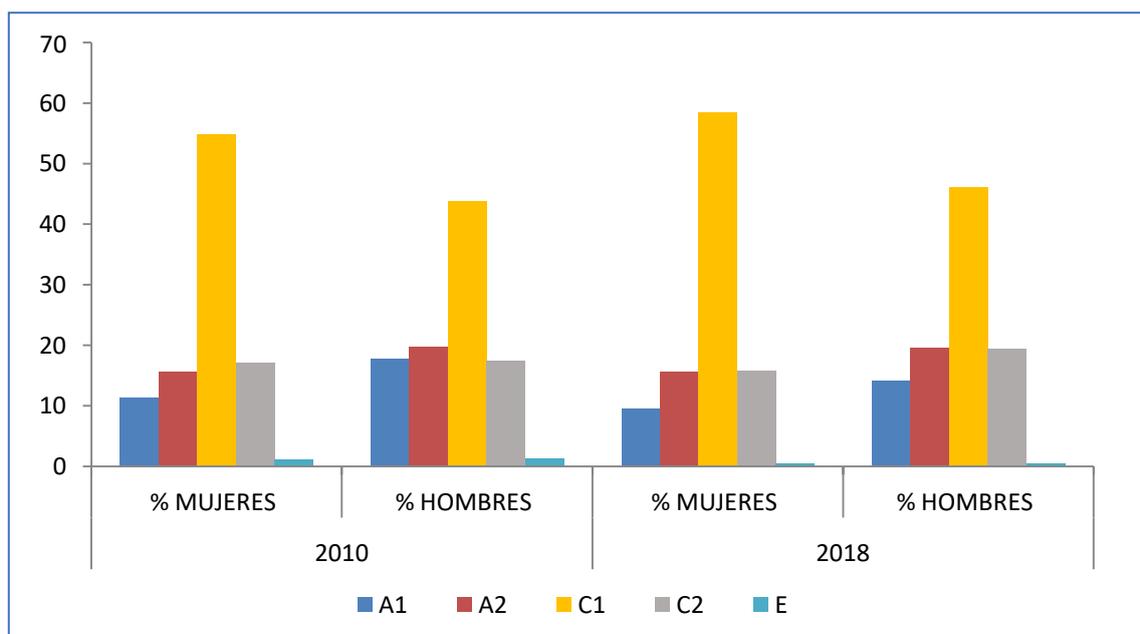
2018					
GRUPO DE CLASIFICACION	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA PORCENTUAL
A1	74	10	78	14	4
A2	122	16	108	20	4
C1	454	58	254	46	12
C2	123	16	107	19	3
E	4	1	3	1	0
TOTAL	777		550		

Cuadro 7. Distribución de mujeres y hombres por sexo. Porcentajes y absolutos

2010					
GRUPO DE CLASIFICACION	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA PORCENTUAL
A1	85	11	95	18	7
A2	117	16	106	20	4
C1	410	55	234	44	11
C2	128	17	93	17	0

E	8	1	7	1	0
TOTAL	748		535		

Gráfico 40. Distribución de mujeres y hombres por grupo profesional, del total de puestos desempeñados por sexo. Porcentajes. Evolución



2.5. Nivel educativo y grupo de clasificación

Es necesario estar en posesión de un determinado título académico para acceder a cada uno de los grupos de clasificación que hemos visto en el apartado anterior, y es por eso imprescindible relacionar los puestos con el nivel educativo que tiene el PAS.

En el Cuadro 8 vemos que en todas las titulaciones académicas predomina la mujer, a excepción del título de Grado, pero hay que tener en cuenta que es mayor el número de mujeres que de hombres en el colectivo del PAS, por lo que tenemos que relacionar estos resultados con el total de cada sexo y con el conjunto de la plantilla.

Cuadro 8. PAS por titulación académica y sexo. Absolutos y porcentajes.

TÍTULO ACADÉMICO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DOCTORADO	31	53	28	47	59
MASTER UNIVERS.	19	56	15	44	34
GRADO	14	41	20	59	34
LICENCIATURA O EQUIV.	262	63	156	37	418
DIPLOMATURA O EQUIV.	162	59	113	41	275
TÉCNICO SUPERIOR/FP2	14	67	7	33	21
BACHILLER O EQUIV.	218	60	144	40	362
FP1	10	37	17	63	27
GRADUADO ESCOLAR	45	52	41	48	86
CERTIFICADO ESCOLARIDAD	1	14	6	86	7
SIN CLASIFICAR	1	33	2	67	3
TOTAL	777	59	549	41	1326

Gráfico 41. Distribución del PAS por titulación académica y sexo. Porcentajes.



Así, de las 777 mujeres del PAS, 488 están en posesión de un título universitario, lo que representa el 62,8% del total de su sexo y el 37% de la plantilla total del PAS. De los 549 hombres del PAS, 332 están en posesión de un título universitario, lo que significa el 60,4% del total de su sexo y el 25% de la plantilla total del PAS.

En cuanto al grado de adecuación que existe entre el nivel educativo y el grupo de clasificación se observa que en el colectivo de hombres es mayor el grado de adecuación que en el de las mujeres, así:

- de las 488 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, 196 ocupan estos puestos (Cuadro 9), lo que supone un 40,1% de ellas.
- de los 332 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, 185 ocupan estos puestos. (Cuadro 9), lo que supone un 55,7% de ellos.

Cuadro 9. Nivel de titulación y grupo profesional del PAS por sexo. Absolutos.

	DOCTORADO		MASTER UNIVERSITARIO		GRADO		LICENCIATURA O EQUIV.		DIPLOMATURA O EQUIV.	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
A1	17	18	6	7	1	2	50	50		
A2	4	6	2	6	3	7	76	45	37	44
C1	10	4	11	1	9	9	119	50	104	53
C2	0	0	0	1	2	2	17	11	21	16
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	28	19	15	14	20	262	156	162	113

	FORMACION PROFESIONAL (FP2)		BACHILLER O EQUIV.		FORMACION PROFESIONAL (FP1)		GRADUADO ESCOLAR		CERTIF. ESCOLARIDAD		SIN CLASIFICAR	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
C1	12	5	171	113		1	16	10	1	6	1	2
C2	2	2	47	30	10	15	25	30				
E				1		1	4	1				
TOTAL	14	7	218	144	10	17	45	41	1	6	1	2

Gráfico 42. PAS del Grupo A1 por sexo y nivel académico. Absolutos.

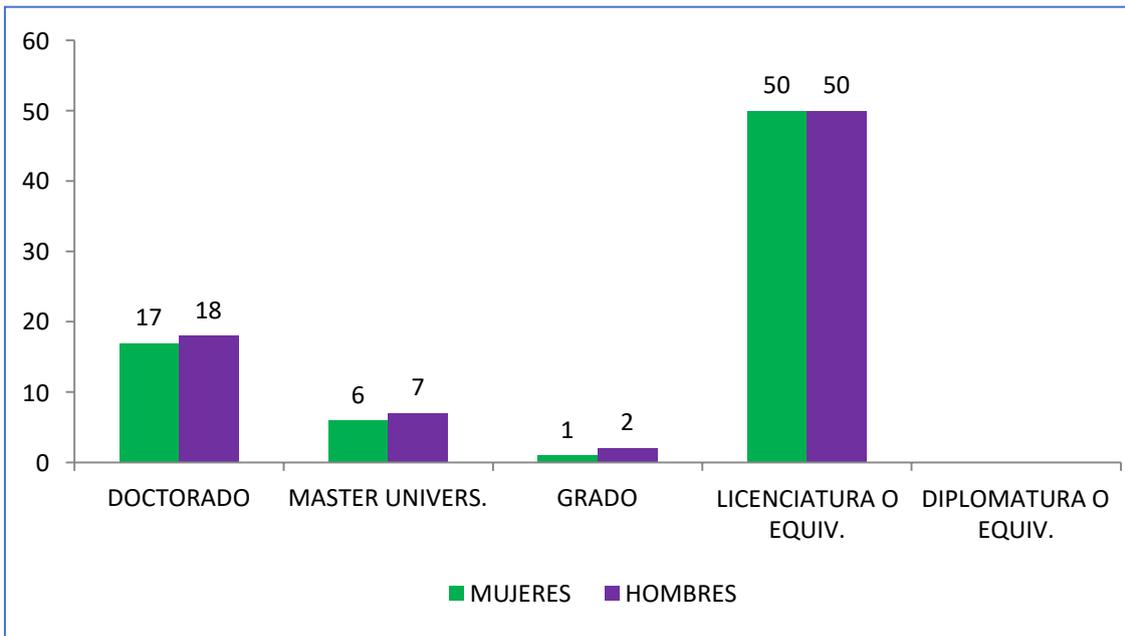


Gráfico 43. PAS del Grupo A2 por sexo y nivel académico. Absolutos.

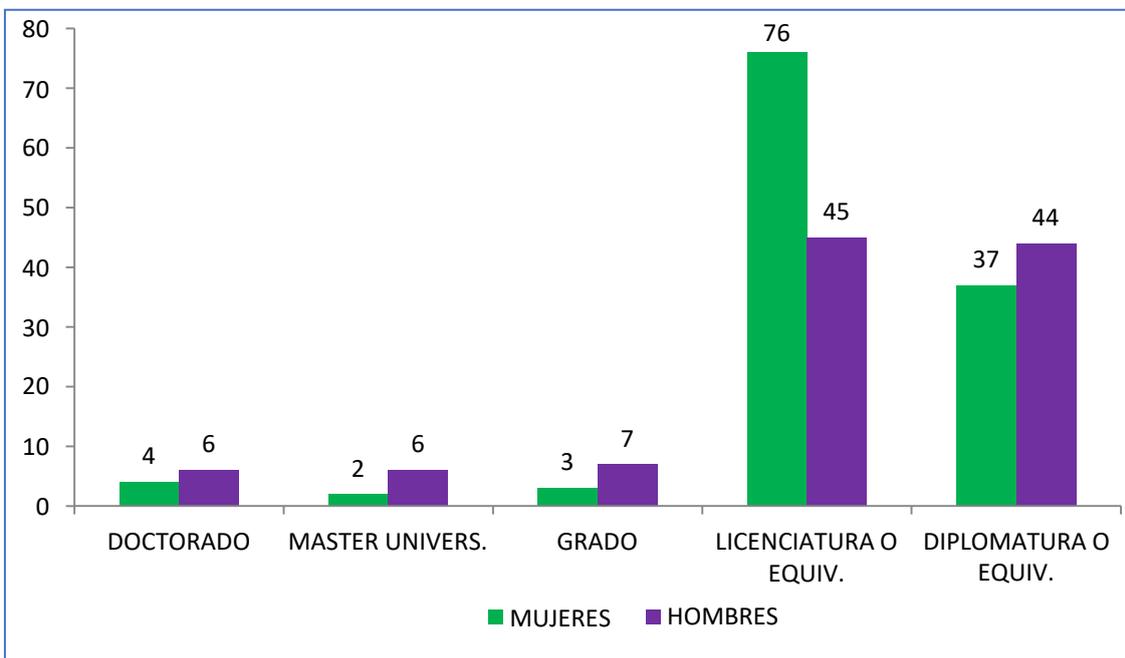


Gráfico 44. PAS del Grupo C1 por sexo y nivel académico. Absolutos.

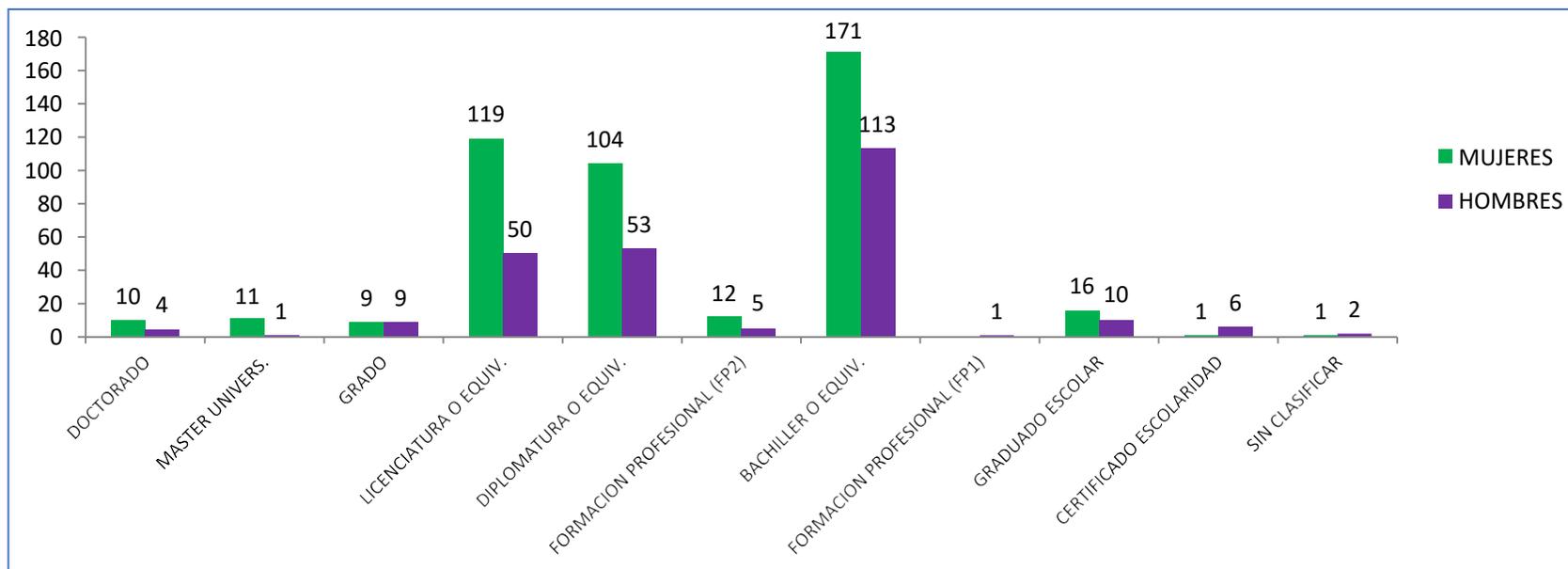


Gráfico 45. PAS del Grupo C2 por sexo y nivel académico. Absolutos.

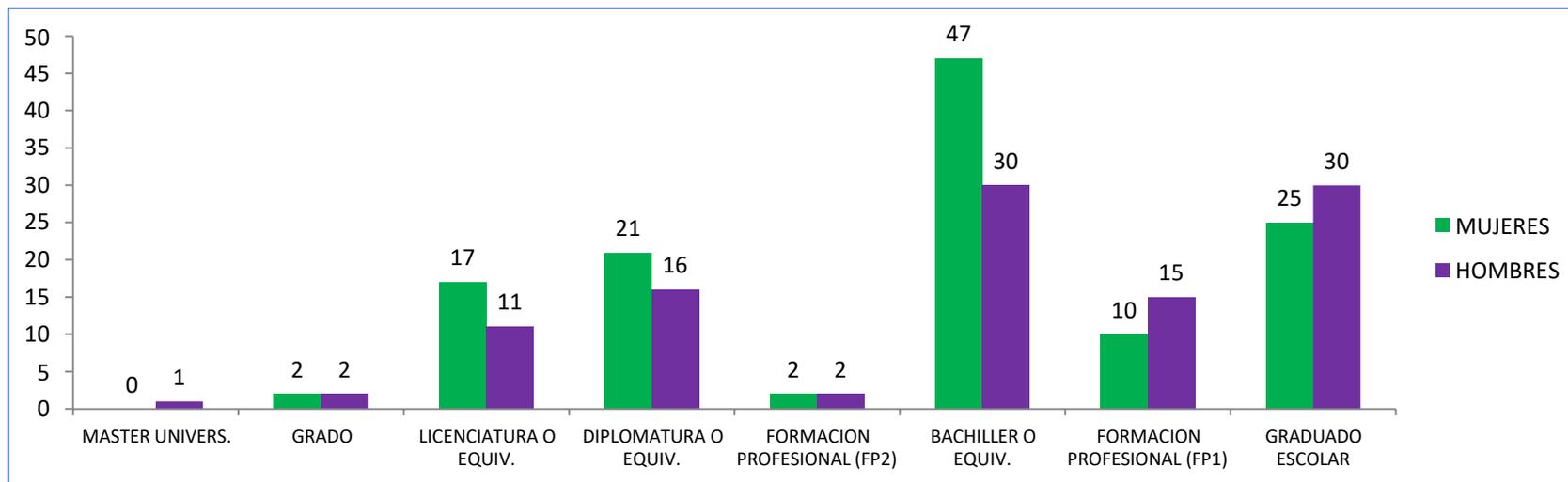
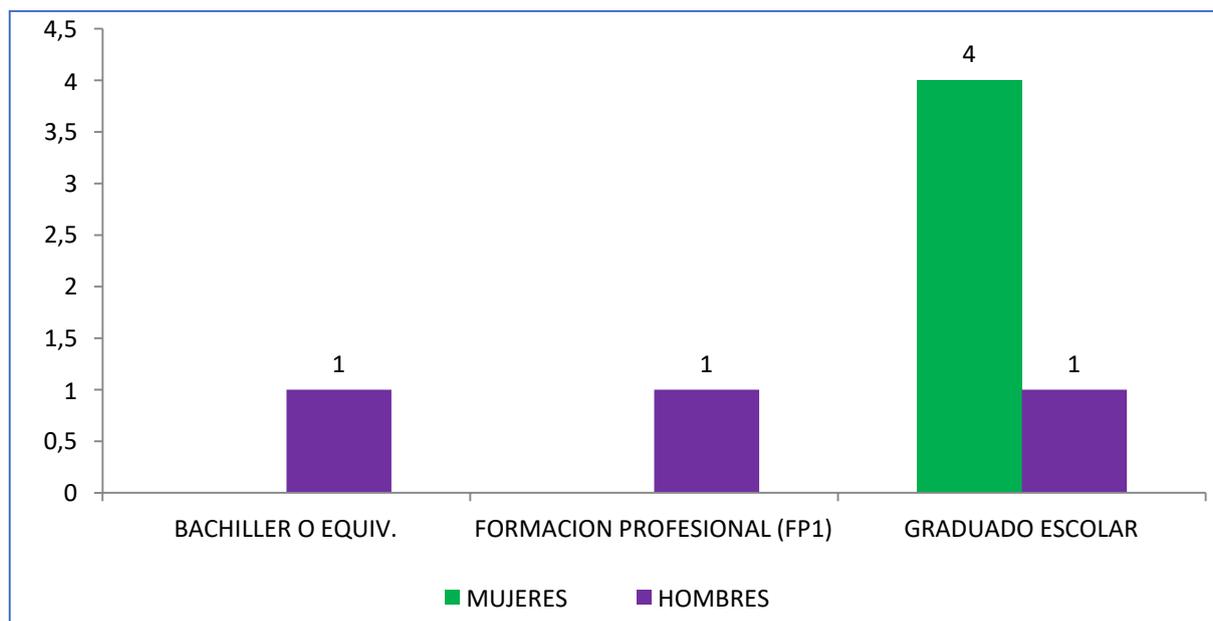


Gráfico 46. PAS del Grupo E por sexo y nivel académico. Absolutos.



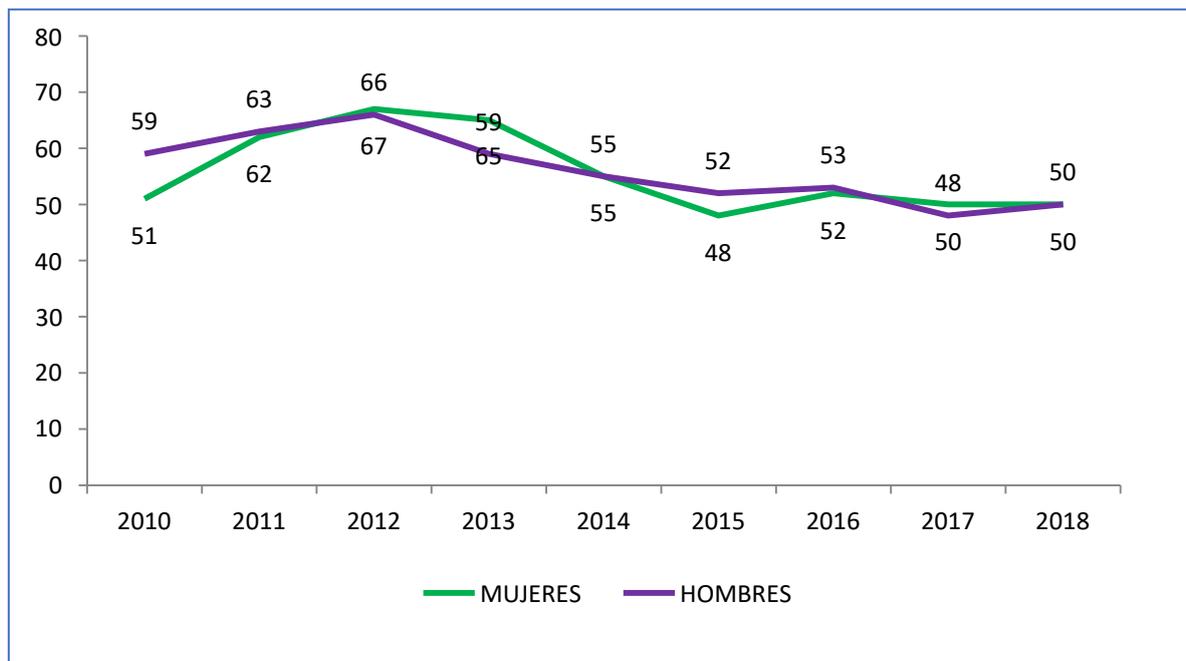
En el subgrupo A1 está muy igualada la proporción de mujeres y hombres del PAS con titulación universitaria. En el A2 sí se da una mayoría significativa de mujeres con licenciatura, 76 mujeres frente a 45 hombres. En los subgrupos C1 y C2 son mayoría las mujeres con titulación universitaria, que no es requerida para esos puestos.

En cuanto a la adecuación entre nivel educativo y puesto de trabajo, es en el A1 donde se da la mayor adecuación, existiendo licenciadas y licenciados en la misma proporción. No se da esa misma proporción en el subgrupo A2 en el que hay una gran mayoría de mujeres con licenciatura, siendo la diplomatura titulación suficiente para acceder a dicho grupo. Y lo mismo ocurre en los subgrupos C1 y C2, en los que se produce un gran desequilibrio, siendo el colectivo femenino el que cuenta con titulación de más nivel.

La situación en 2010 era casi como la de ahora, con la salvedad de que actualmente se da una mayor adecuación entre el nivel educativo y puesto de

trabajo en el subgrupo A1, porque ahora las mujeres y los hombres comparten proporción, 50 y 50, mientras que en 2010 las mujeres eran mayoría, 59 mujeres y 51 hombres.

Gráfico 47. PAS con Licenciatura en grupo clasificación A1. Absolutos.



2.6. Experiencia laboral y promoción.

La promoción del personal funcionario es un derecho ampliamente legislado. A ella se refiere el *Estatuto Básico del Empleado Público*, en su artículo 16, o los Estatutos de la Universidad de Murcia, donde se contempla este derecho de acuerdo con la cualificación profesional y el nivel de titulación. En la Universidad de Murcia se aplican simultáneamente las modalidades: carrera horizontal, carrera vertical y promoción interna vertical.

Para analizar cómo evolucionan las oportunidades de mujeres y hombres que buscan mejorar sus condiciones laborales y si se cumplen o no sus expectativas de promoción, se estudia cómo es el desempeño de los puestos de responsabilidad por

el PAS, es decir, su carrera vertical. El acceso a estos puestos se consigue mediante el sistema de concurso o libre designación. Así, 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 de Centro) 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.

Al igual que en el primer Informe, para poder hacer una mejor representación gráfica, se ha optado por 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)

Cuadro 10. Puestos de responsabilidad del PAS por sexo. Absolutos y Porcentajes.

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
GERENCIA	0	0,00	1	100,00	1
VICEGERENCIA	1	100,00	0	0,00	
J. DE AREA	5	33,33	10	66,67	15
J. DE SERVICIO	19	54,29	16	45,71	35
J. DE SECCION SERV. GENERALES	21	47,73	23	52,27	44
J. DE SECCION AREA DE INFORMATICA.	1	11,11	8	88,89	9
J. DE SECCION CENTROS	12	63,16	7	36,84	19
RESPONSABLE DE COLECCIÓN Y J. DE SEC. BIBLIOTECAS	14	82,35	3	17,65	17
J. DE SECCION TECNICA	10	40,00	15	60,00	25
J. DE NEG. SERV.GENERALES	53	80,30	13	19,70	66
J. DE NEG. CENTROS	13	81,25	3	18,75	16
J. DE NEG. DEPARTAMENTOS.	2	66,67	1	33,33	3
SEC. EQUIPO RECTORAL Y C.SOCIAL	14	73,68	5	26,32	19
SEC. DECANOS Y DIR. E.U.	20	83,33	4	16,67	24
J. DE NEG. TECNICO	1	11,11	8	88,89	9
J. DE EQUIPO N 13 CONTROL	0	0,00	2	100,00	2
J. DE EQUIPO EDIFICIO	6	25,00	18	75,00	24
TOTAL	191	58,23	137	41,77	328

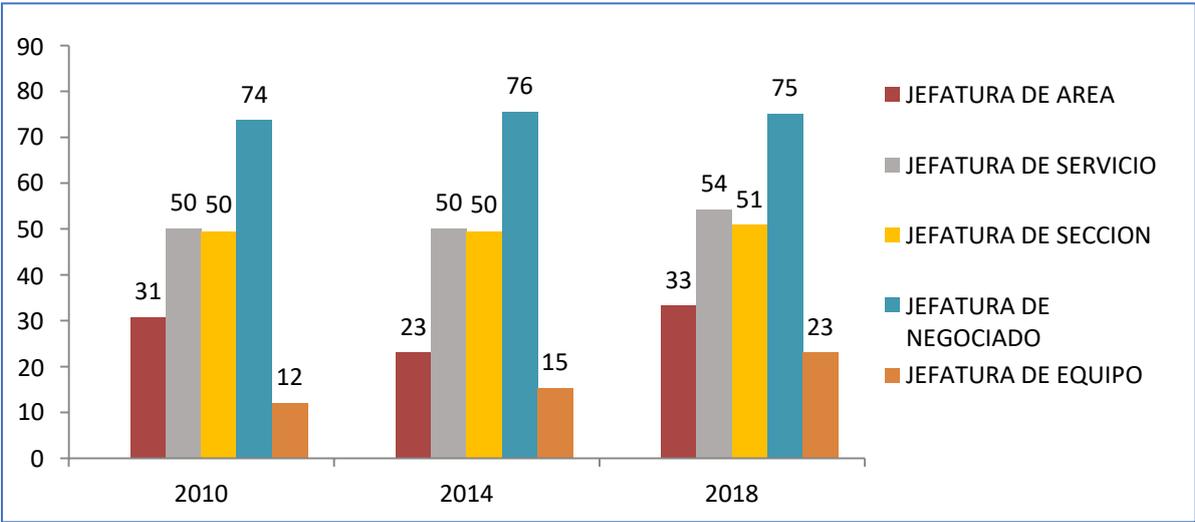
En cuanto a las Jefaturas de Sección se observa una predominante ocupación femenina en Centros (12 mujeres y 7 hombres) y en Bibliotecas (14 mujeres y 3 hombres), y masculina en el Área de Informática (8 hombres y una mujer) y en la

Sección Técnica (15 hombres y 10 mujeres). En los Servicios Generales está prácticamente igualada (21 mujeres y 23 hombres).

Las Secretarías de altos cargos son las de Equipo Rectoral, Consejo Social, y Decanatos de Facultades y Escuelas Universitarias. Son ocupadas predominantemente por mujeres, perpetuándose de esta manera los roles de género que atribuyen las tareas de secretaría a las mujeres, si bien éstas, como hemos visto, cuentan con titulación superior que las habilita para cargos de alta responsabilidad.

El Gráfico 48 nos muestra el porcentaje de mujeres que han desempeñado puestos de responsabilidad desde el 2010, en tramos de cuatro años. A excepción del cargo de Gerente, nunca ocupado por una mujer, en el resto de puestos de responsabilidad, la progresión para el personal femenino ha sido positiva ya que éstas han ido ocupando cada vez más los puestos de jefatura. Sin embargo, en las Jefaturas de Área, puestos de máxima responsabilidad y provistos por el sistema de libre designación, la figura masculina sigue siendo mayoritaria, ocupando la mujer en 2018 un 33% sobre el total de mujeres y hombres del PAS en dichas jefaturas.

Gráfico 48. Mujeres del PAS en los puestos de responsabilidad. Evolución: años 2010, 2014 y 2018. Porcentajes



Las Jefaturas de Negociado siempre han sido ampliamente ocupadas por mujeres, y esa presencia solo es menor en las Jefaturas Técnicas, que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres en su mayoría, poniendo de manifiesto un claro reparto del trabajo en función de los roles de género.

En los gráficos siguientes (49 a 53), se pone en relación el puesto de responsabilidad con la edad, y podemos ver algunos detalles significativos como, por ejemplo, que los hombres llegan a edades más tempranas a las Jefaturas de Área.

Gráfico 49. Jefaturas de Área por edad 2018

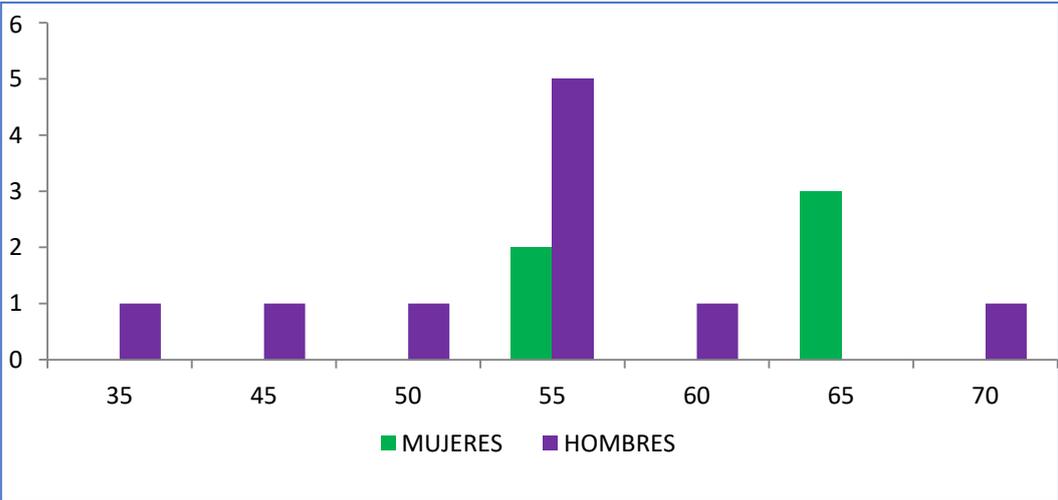


Gráfico 50. Jefaturas de Servicio por edad 2018

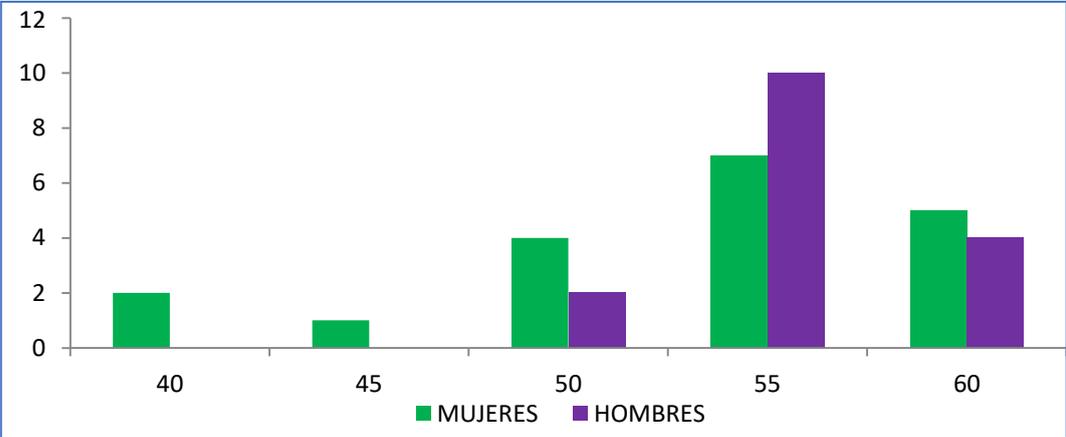


Gráfico 51. Jefaturas de Sección por edad 2018

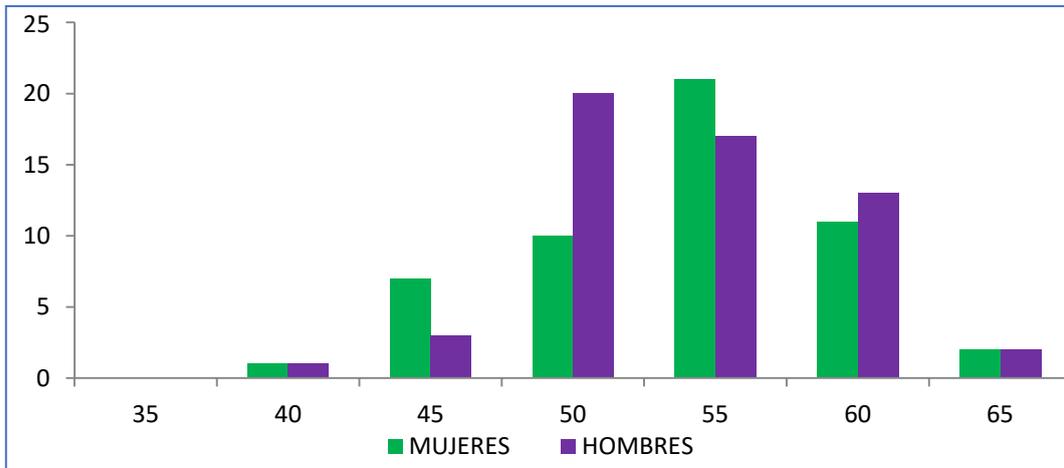


Gráfico 52. Jefaturas de Negociado por edad 2018

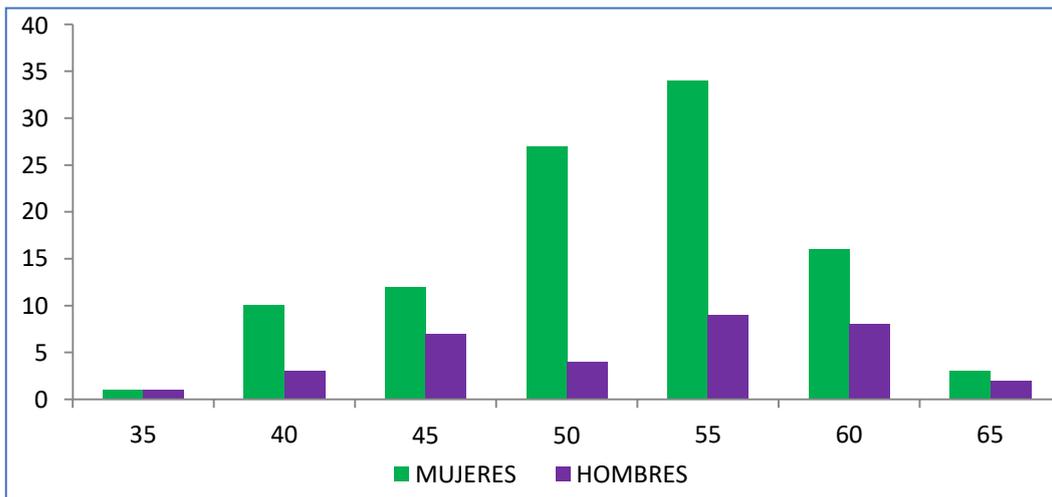
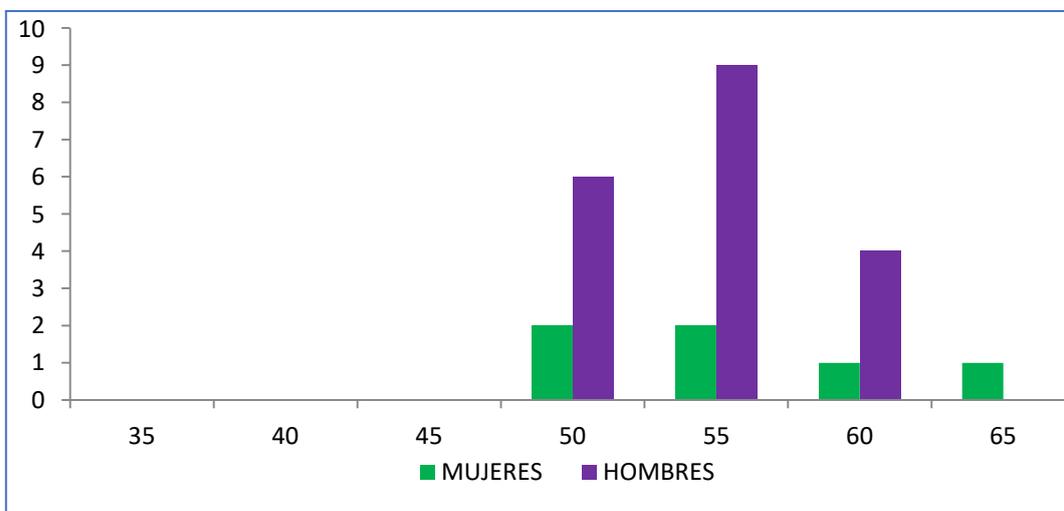


Gráfico 53. Jefaturas de Equipo por edad 2018



2.7. Conciliación. Permisos, excedencias y bajas.

Conciliar la vida personal, familiar y laboral es una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. La conciliación⁸ facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Analizaremos en este Informe las medidas establecidas por la legislación, e intentaremos conocer si existe un reparto igualitario en la asunción de responsabilidades familiares.

En todos los casos se establece una comparación desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2018, para una clara visualización. El Cuadro 11 y el Gráfico 54 recogen el número de PAS, desagregado por sexo, que ha hecho uso de alguna de las medidas de conciliación recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Según la base de datos IGUALDAD, el número de mujeres PAS que ha ejercido el derecho al permiso de maternidad en 2018 ha disminuido con respecto al 2010, de 33 permisos a 16, lo que puede deberse a un descenso de la natalidad y al mencionado envejecimiento de la plantilla.

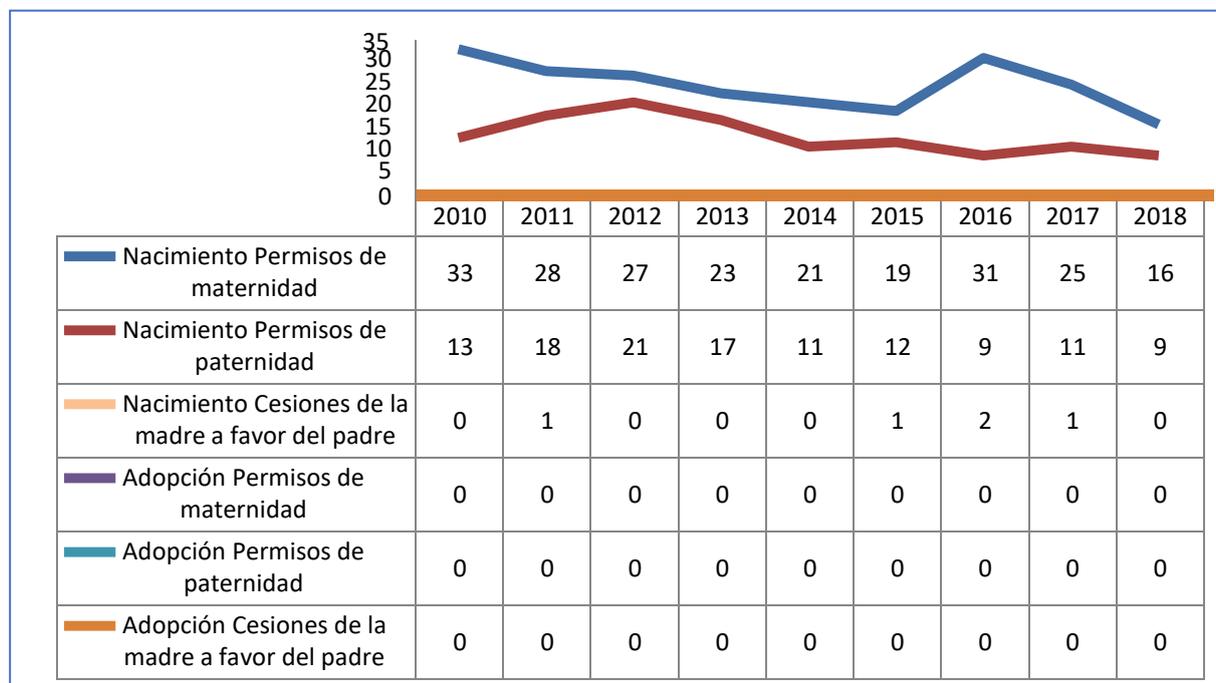
⁸ *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Apartado 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

Las cesiones de la madre a favor del otro progenitor son casi inexistentes, produciéndose solo algunos años: en 2011, 2015 y 2017 se produjo solo una cesión por año, y 2 en 2016.

Cuadro 11. Permisos por nacimiento-adopción⁹. Evolución

NACIMIENTO HIJOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PERMISOS DE MATERNIDAD	33	28	27	23	21	19	31	25	16
PERMISOS DE PATERNIDAD	13	18	21	17	11	12	9	11	9
CESIONES DE LA MADRE A FAVOR DEL OTRO PROGENITOR	0	1	0	0	0	1	2	1	0
ADOPCIÓN									

Gráfico 54. Permisos por nacimiento y adopción. Absolutos. Evolución



⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 49.a); artículo 49.a)apdo. 2; artículo 49.b); artículo 49.c);

El Cuadro 12 y los Gráficos 55 a 57 nos muestran otros permisos a los que tienen derecho las personas empleadas por la Administración Pública, como el permiso por lactancia de menor de 12 meses y por la guarda legal de menor de 12 años. Se observa que es reducido el número de mujeres que los disfrutan, siendo aún menos los hombres.

El apartado “otras excedencias” hace referencia a las excedencias por interés particular en las que, igualmente, se observa que también este permiso es disfrutado ampliamente por las mujeres de manera mayoritaria.

Los resultados, en general, son los mismos que en el I Informe Diagnóstico por lo que se puede deducir que no se ha progresado demasiado en este aspecto.

Cuadro 12. Otros permisos¹⁰. Absolutos. Evolución

LACTANCIA MENOR 12 MESES:	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
REDUCCION DE JORNADA	5	0	4	1	7	1	2	0	2	0	0	0	0	1	10	0	2	0
ACUMULACION AL PERMISO POR NACIMIENTO	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0
GUARDA LEGAL DE MENOR DE 12 AÑOS:	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
REDUCCION DE 1/2 JORNADA	5	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
REDUCCION DE 1/3 JORNADA	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
REDUCCION DE JORNADA POR HORAS	9	0	8	0	15	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
EXCEDENCIAS:	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS/OS ¹¹	7	0	2	0	8	1	6	1	6	1	2	1	6	1	6	1	7	1
OTRAS EXCEDENCIAS ¹²	12	5	13	6	14	5	13	6	13	5	11	5	13	5	13	5	13	4
BAJAS POR ENFERMEDAD	191	107	210	94	181	78	116	65	107	57	130	55	185	73	181	85	201	93

¹⁰ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. Permisos de los funcionarios públicos. Apto. f) Lactancia menor de 12 meses; Apto. H) Guarda legal de menor de 12 años.

¹¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. Permisos de los funcionarios públicos. Artículo 89. Excedencia. 4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

¹² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 89. 2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

Gráfico 55. Permisos por lactancia de menor de 12 meses. Absolutos.

Evolución

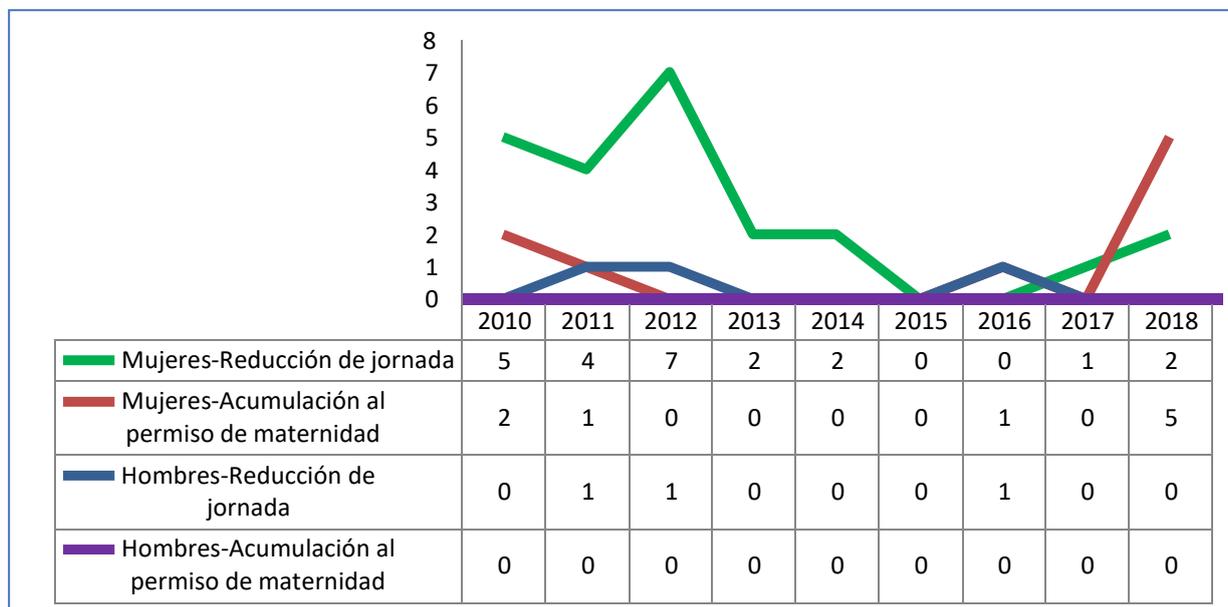


Gráfico 56. Permisos por guarda legal de menor de 12 años. Absolutos.

Evolución

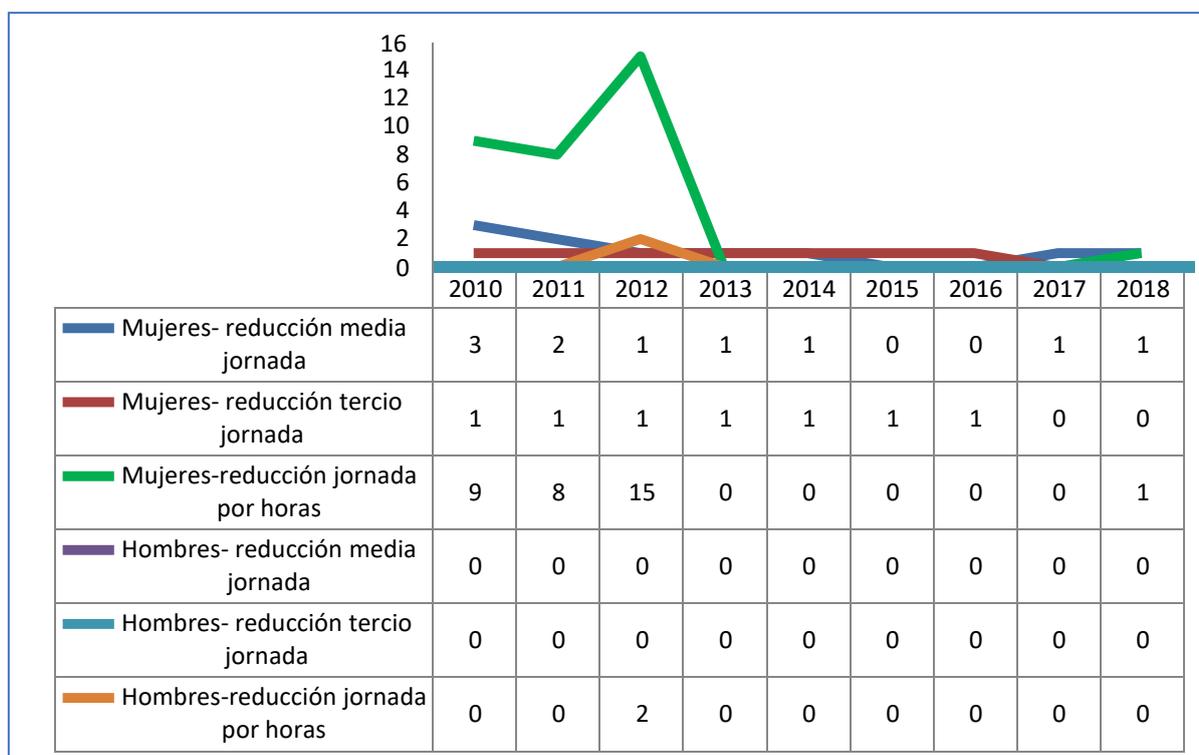
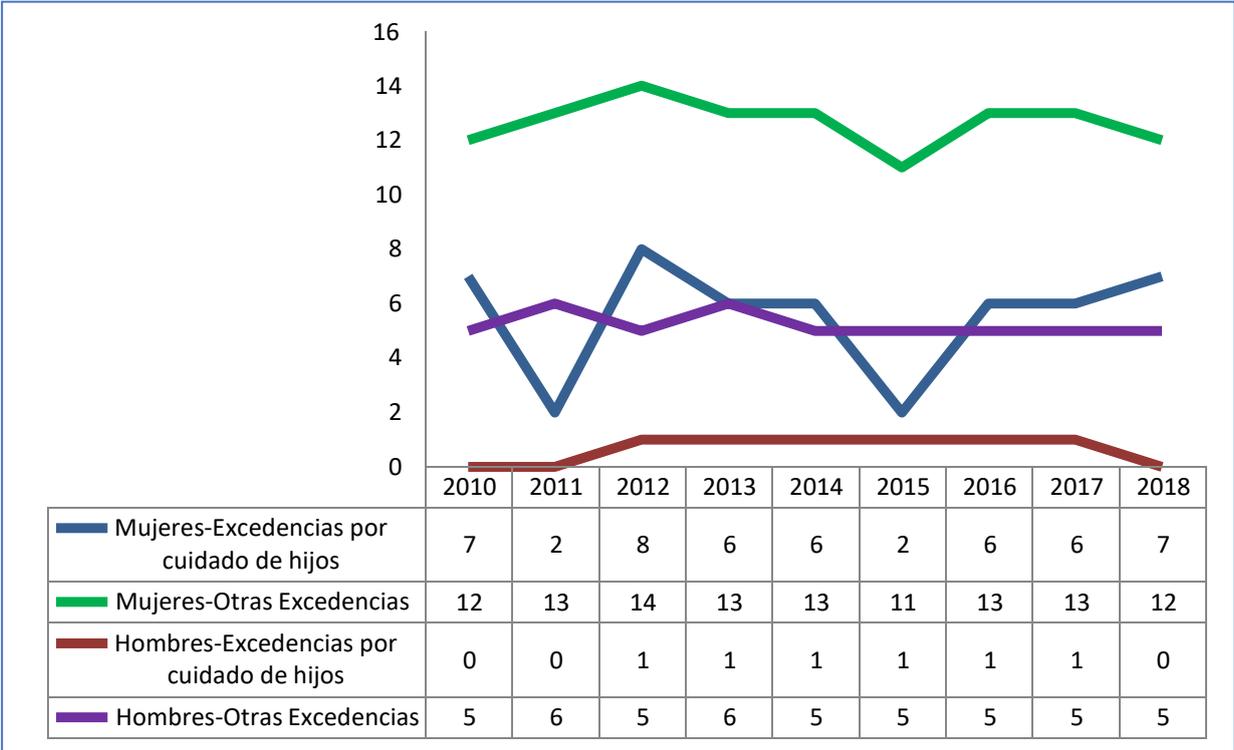


Gráfico 57. Excedencias. Absolutos. Evolución



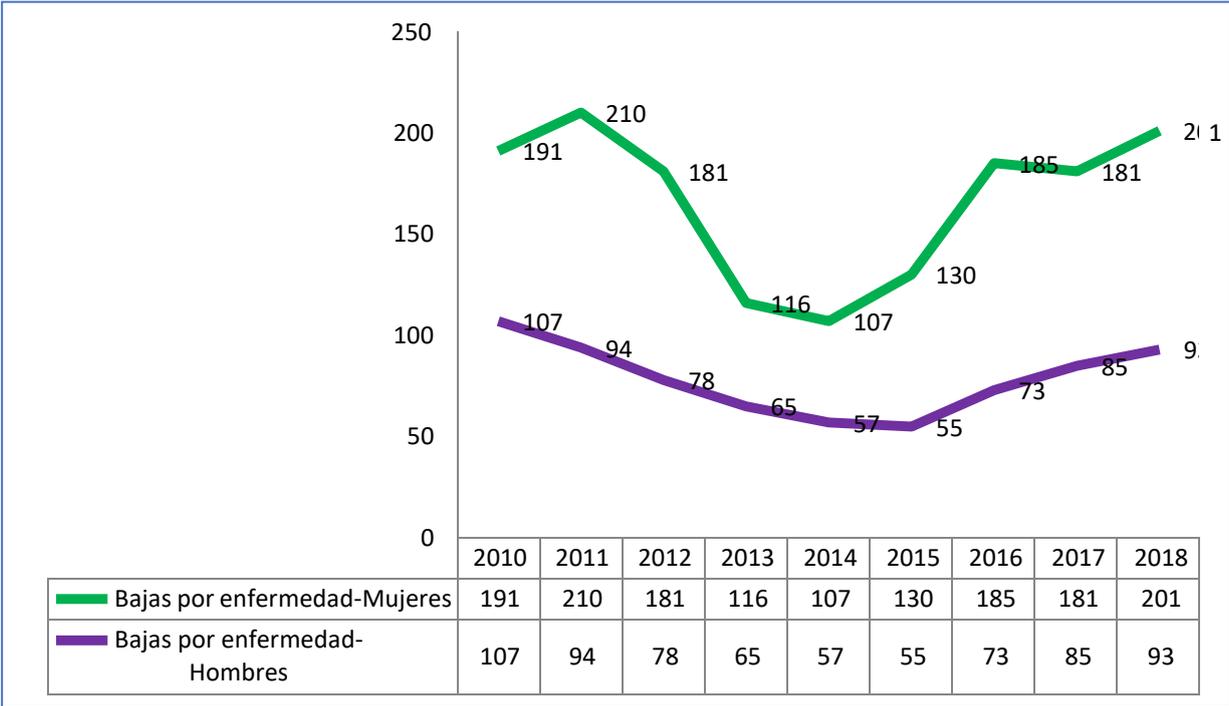
En términos generales se observa que los datos son similares a los del Informe Diagnóstico.

En cuanto a las excedencias, que también recoge el Cuadro 12, en la primera de ellas, excedencia por el cuidado de hijas e hijos, se observa que son bastante más numerosas las mujeres que los hombres en el disfrute de este permiso, concluyendo que todavía son las mujeres las que más se dedican al cuidado de las personas, reproduciendo de nuevos los roles de género establecidos en nuestra sociedad sin que se aprecie un avance significativo en la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

En el siguiente gráfico se muestran las bajas por enfermedad, incluyendo tanto las contingencias comunes como las profesionales, así como las relativas al

embarazo, lo que contribuye a elevar el número de bajas femeninas frente a las masculinas; también habría que tener en cuenta que, habitualmente, las mujeres padecen otras enfermedades derivadas de sus procesos de embarazo, maternidad, crianza, etc., lo que aumentaría las cifras señaladas.

Gráfico 58. Bajas por enfermedad. Absolutos. Evolución



3. El Alumnado

El alumnado matriculado¹³ en la Universidad de Murcia se compone de un 61,3% de mujeres y un 38,7% de hombres. Para el conjunto de universidades españolas, las mujeres suponen un 54,8% del total del alumnado matriculado para el curso 2018-2019¹⁴, situándose así la Universidad de Murcia en una posición de universidad más feminizada.

3.1. Matriculación en Titulaciones oficiales.

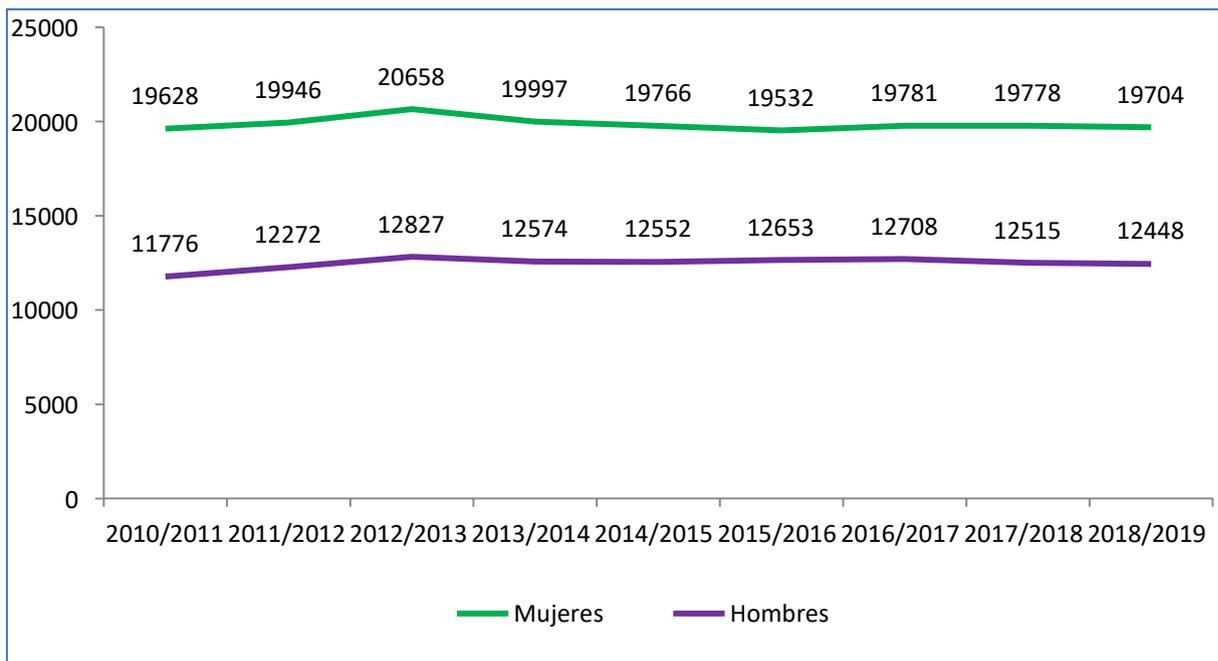
En este estudio se analiza la evolución de los últimos 8 años, es decir, desde el curso 2010/2011 al curso 2018/2019.

En el total del alumnado matriculado en titulaciones oficiales (Grados, Másteres y Doctorados) de nuestra universidad, la tendencia es la misma desde el principio de la cronología: tenemos una mayoría de alumnado femenino, cuya cifra no ha variado significativamente en el tiempo (de 19.628 a 19.704 alumnas), mientras que el alumnado masculino ha crecido ligeramente en los últimos 8 años (de 11.776 a 12.448 alumnos), como se observa en el Gráfico 59.

¹³ Datos obtenidos de la aplicación Igualdad que corresponden al alumnado en estado "MATRICULADO" en el curso académico de referencia, estos es 2018/2019. Si se tienen matrículas en más de una titulación, la persona se contará tantas veces como matrículas tenga.

¹⁴ Informe [Datos y cifras del sistema universitario español \(publicación 2019-2020\)](#)

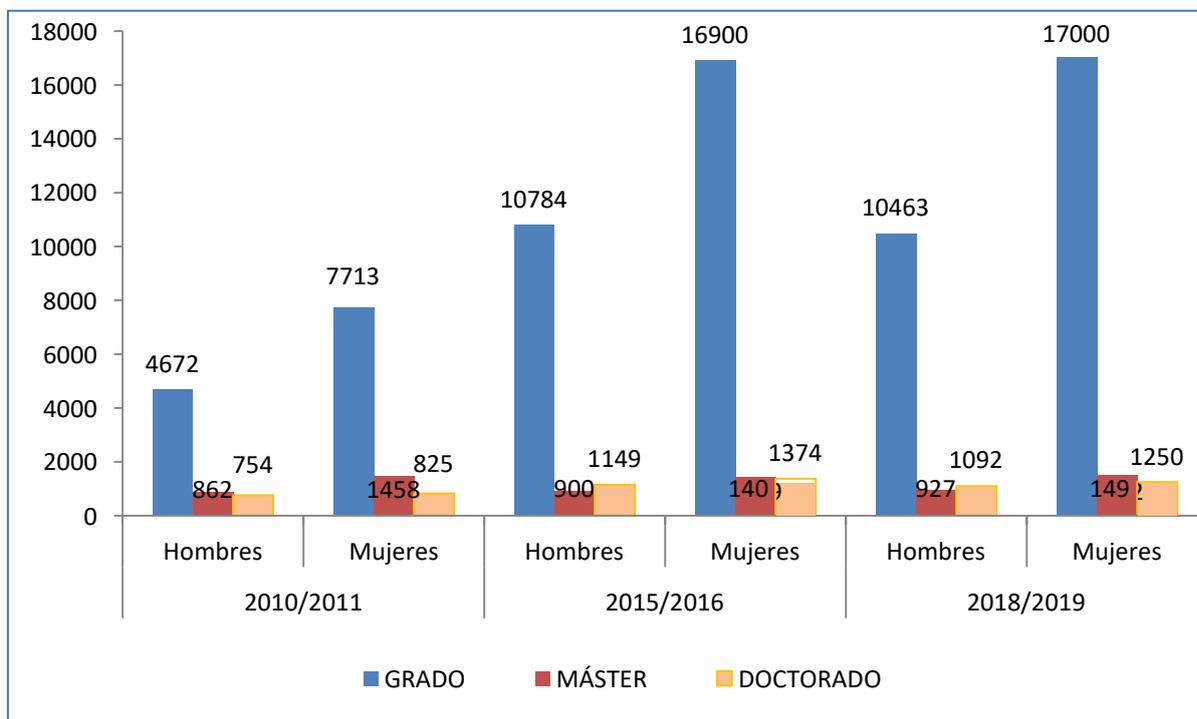
Gráfico 59. Alumnado matriculado por sexo



En el Gráfico 60 se observa que el número de estudiantes ha ido creciendo tanto en Grados, como en Másteres y Doctorados, si bien proporcionalmente el mayor aumento se ha dado en los Grados al ir extinguiéndose las antiguas titulaciones de Licenciaturas y Diplomaturas. La presencia de mujeres es mayoritaria en este tipo de titulación.

En cuanto a los Másteres y los Doctorados, también la mayoría de alumnado es femenino, aunque la diferencia con el número de hombres es menor que en los Grados; así para el curso 2018/2019 las matrículas femeninas en Máster han sido 1.492 y las masculinas 927, en Doctorado 1.250 y 1.092 respectivamente, mientras que en los Grados las matrículas femeninas han sido 17.000 y las masculinas 10.463. Por tanto, cuanto más subimos el nivel de los estudios, las mujeres van perdiendo su mayor representatividad.

Gráfico 60. Alumnado matriculado por tipo de titulación. Absolutos. Evolución



3.2. Matriculación en Ramas de Conocimiento.

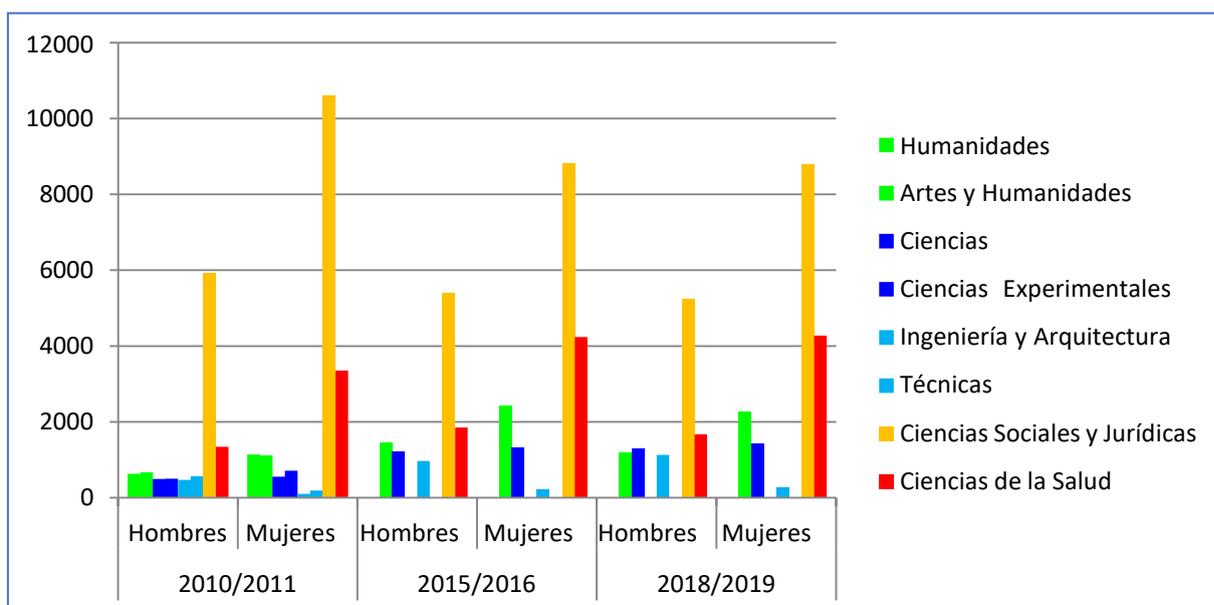
Las titulaciones universitarias se agrupan en ramas de conocimiento, pero han sufrido algunos cambios en estos años; para el curso 2010-2011 las ramas de conocimiento existentes eran Artes y Humanidades, Ciencias, Humanidades, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Técnicas y Ciencias Experimentales; desde el curso 2015-2016 en adelante son Artes y Humanidades, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud.

En todas las ramas de conocimiento se ha producido un aumento del alumnado, tanto femenino como masculino, excepto en Ciencias Sociales y Jurídicas donde observamos un ligero decrecimiento sobre todo en las mujeres, pasando de 10.602 matrículas en 2010/2011 a 8.797 matrículas en 2018/2019.

Con respecto al total de mujeres, tienen mayor presencia en Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida de Ciencias de la Salud. Y lo mismo sucede en el caso de los hombres.

En cuanto al equilibrio entre ambos géneros, solo las titulaciones de Ciencias se acercan, con 1.296 hombres y 1.419 mujeres. El resto de ramas de conocimiento no solo no se acerca a un equilibrio sino que, además, se da mucho más alumnado femenino que masculino, excepto en Ingeniería y Arquitectura donde hay más presencia masculina (1127 hombres) que femenina (259 mujeres).

Gráfico 61. Alumnado matriculado por rama de conocimiento y sexo¹⁵



¹⁵ Se advierte que las ramas de conocimiento para el curso 2010/2011 se han adaptado a las modificaciones de sus denominaciones posteriores en este gráfico y en adelante.

Cuadro 13. Alumnado matriculado por rama de conocimiento y sexo.

Rama de conocimiento	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades	670	1114	1450	2418	1199	2278
Humanidades	632	1140	0	0	0	0
Técnicas	564	187	0	0	0	0
Ingeniería y Arquitectura	471	99	964	217	1127	259
Ciencias	495	554	1211	1321	1296	1419
Ciencias Experimentales	498	711	0	0	0	0
Ciencias Sociales y Jurídicas	5919	10602	5399	8812	5254	8797
Ciencias de la Salud	1342	3353	1851	4239	1673	4276
Total	10591	17760	10875	17007	10549	17029

3.3. Matriculación por Centros

En la cronología establecida vemos que para el curso 2010-2011 existían titulaciones que hoy se han extinguido, como las Licenciaturas y Diplomaturas, lo que dificulta el análisis de los datos; por ello se ha considerado más adecuado, a fin de facilitar datos más globales, examinar 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.

Si analizamos el Cuadro 14 observaremos que algunos Centros se encuentran masculinizados y otros al contrario, resultando ser las Facultades de

Informática y de Ciencias del Actividad Física y del Deporte las más masculinizadas, y las Facultades de Educación, Enfermería, Trabajo Social o Psicología las más feminizadas. Mientras que las más equilibradas son la Facultad de Biología y la Facultad de Química.

En la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte se ha producido un ligero aumento de las matrículas femeninas durante estos últimos 8 años, sin embargo, esto no ha ocurrido en las titulaciones feminizadas con respecto a las matrículas masculinas.

Cuadro 14. Alumnado Matriculado por Centro y sexo.

Centro	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CENTRO DE LORCA	24	102				
ESCUELA DE NEGOCIOS, DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (ENAE)					22	37
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO			663	777	1092	1250
ESCUELA UNIVERSITARIA ADSCRITA DE ENFERMERÍA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA	55	150	57	149	52	171
ESCUELA UNIVERSITARIA DE OSTEOPATÍA	7	12	23	21	16	13
FACULTAD DE BELLAS ARTES	182	311	176	298	145	300
FACULTAD DE BIOLOGÍA	605	774	597	722	575	680
FACULTAD DE CIENCIAS DEL ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	355	99	339	102	352	126
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	528	902	472	713	448	665
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIO SANITARIAS			115	353	116	376

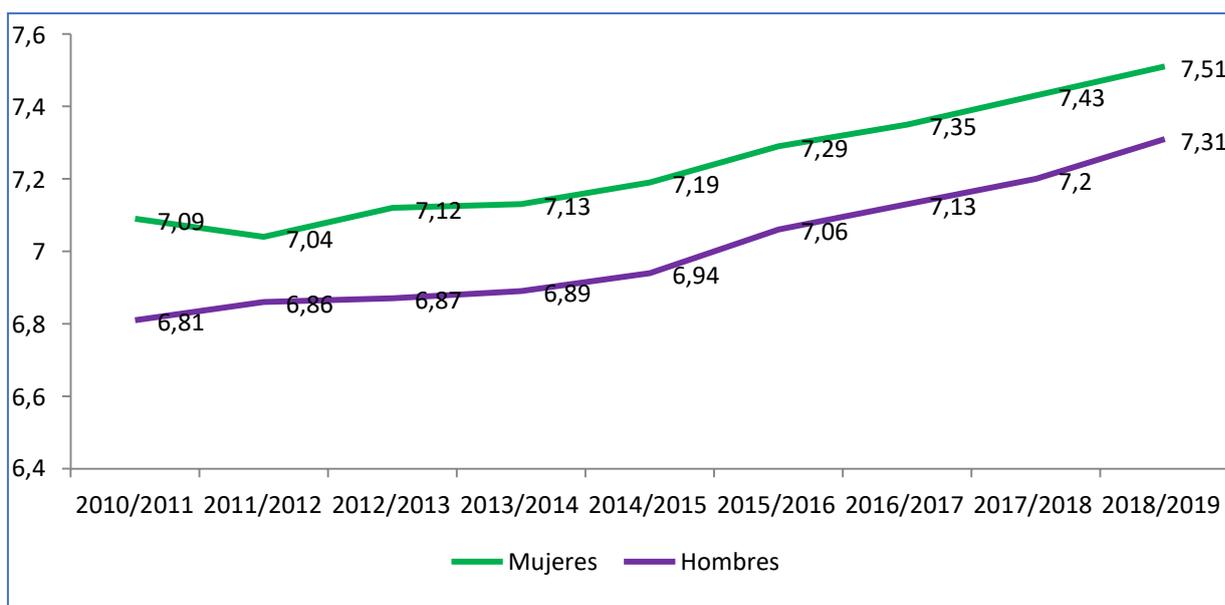
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	430	598	518	668	505	681
FACULTAD DE DERECHO	1473	2119	1402	2027	1386	2073
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	1966	2109	1758	1506	1641	1416
FACULTAD DE EDUCACIÓN	1076	3827	1097	3416	1034	3489
FACULTAD DE ENFERMERÍA	201	745	249	781	194	712
FACULTAD DE FILOSOFÍA	179	157	157	111	124	77
FACULTAD DE INFORMÁTICA	960	158	749	82	886	99
FACULTAD DE LETRAS	1141	2041	1294	2213	1007	2021
FACULTAD DE MATEMÁTICAS	146	100	187	105	218	121
FACULTAD DE MEDICINA	869	1561	1046	1555	863	1510
FACULTAD DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	92	229	88	212	107	257
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	318	1297	356	1186	319	1108
FACULTAD DE QUÍMICA	491	488	679	608	695	651
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL	137	575	140	567	141	529
FACULTAD DE TURISMO	133	446	122	284	154	317
FACULTAD DE VETERINARIA	336	731	277	705	239	686
ISEN CENTRO UNIVERSITARIO	141	185	163	457	162	399
TOTALES	11845	19716	12724	19618	12493	19764

3.4. Indicadores académicos

3.4.1. Nota media de acceso a la UMU

Aunque la nota media de acceso a la universidad ha ido creciendo tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, la de ellas sigue siendo un poco superior.

Gráfico 62. Nota media de acceso a la Universidad por sexo.



3.4.2. 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 el Cuadro 15 vemos que es muy similar la nota media de acceso por titulación de mujeres y hombres, tan solo unas décimas de diferencia, incluso es idéntica en algún caso como en el Grado en Física.

Cuadro 15. Nota media por Titulación y sexo. Curso 2018/2019

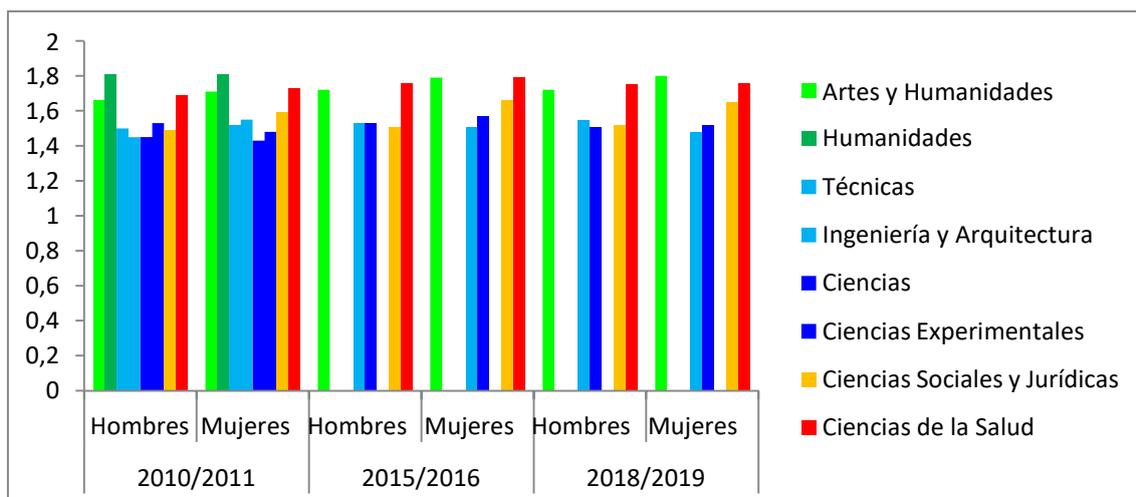
Titulación	Hombres	Mujeres
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1,31	1,35
GRADO EN BELLAS ARTES	1,98	1,96
GRADO EN BIOLOGÍA	1,51	1,39
GRADO EN BIOQUÍMICA	1,76	1,72
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	1,91	1,80
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	1,43	1,35
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	1,47	1,56

GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	1,34	1,43
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	1,77	1,87
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	1,71	1,74
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	1,68	1,72
GRADO EN DERECHO	1,61	1,57
GRADO EN ECONOMÍA	1,36	1,38
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	1,77	1,89
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL (CARTAGENA)	1,77	2,02
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	1,78	1,92
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	1,67	1,82
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	1,78	1,88
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	2,05	1,98
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	1,76	1,88
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	1,83	1,95
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	1,65	1,70
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	1,59	1,67
GRADO EN FARMACIA	1,57	1,53
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	1,79	1,75
GRADO EN FILOSOFIA	1,64	1,77
GRADO EN FÍSICA	1,42	1,42
GRADO EN FISIOTERAPIA	1,75	1,82
GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	1,55	1,63
GRADO EN HISTORIA	1,61	1,74
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	1,85	1,78
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	1,48	1,59
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	1,59	1,66
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	1,39	1,33
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	1,83	1,75
GRADO EN LOGOPEDIA	1,57	1,69
GRADO EN MARKETING	1,40	1,45

GRADO EN MATEMÁTICAS	1,54	1,42
GRADO EN MEDICINA	1,92	1,90
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	1,65	1,70
GRADO EN ODONTOLOGÍA	1,63	1,69
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	1,67	1,72
GRADO EN PEDAGOGÍA	1,59	1,66
GRADO EN PERIODISMO	1,56	1,73
GRADO EN PSICOLOGÍA	1,52	1,53
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	1,59	1,65
GRADO EN QUÍMICA	1,48	1,45
GRADO EN RELACIONES INTERNACIONALES	1,43	1,96
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	1,60	1,83
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	1,42	1,45
GRADO EN SEGURIDAD	1,68	1,94
GRADO EN SOCIOLOGÍA	1,43	1,24
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	1,56	1,65
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	1,95	1,99
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	2,16	2,12
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	1,70	1,86
GRADO EN TURISMO	1,34	1,46
GRADO EN VETERINARIA	1,65	1,59

El resultado es similar si se analiza la nota media por rama de conocimiento, como se observa en el Cuadro 16 y Gráfico 63.

Gráfico 63. Nota media por rama de conocimiento y sexo.



Cuadro 16. Nota media por rama de conocimiento y sexo.

	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades	1,66	1,71	1,72	1,79	1,72	1,8
Humanidades	1,81	1,81				
Técnicas	1,5	1,52				
Ingeniería y Arquitectura	1,45	1,55	1,53	1,51	1,55	1,48
Ciencias	1,45	1,43	1,53	1,57	1,51	1,52
Ciencias Experimentales	1,53	1,48				
Ciencias Sociales y Jurídicas	1,49	1,59	1,51	1,66	1,52	1,65
Ciencias de la Salud	1,69	1,73	1,76	1,79	1,75	1,76

3.4.3. Tasa de rendimiento académico

Las tasas de rendimiento académico son analizadas tal como las define la ANECA.

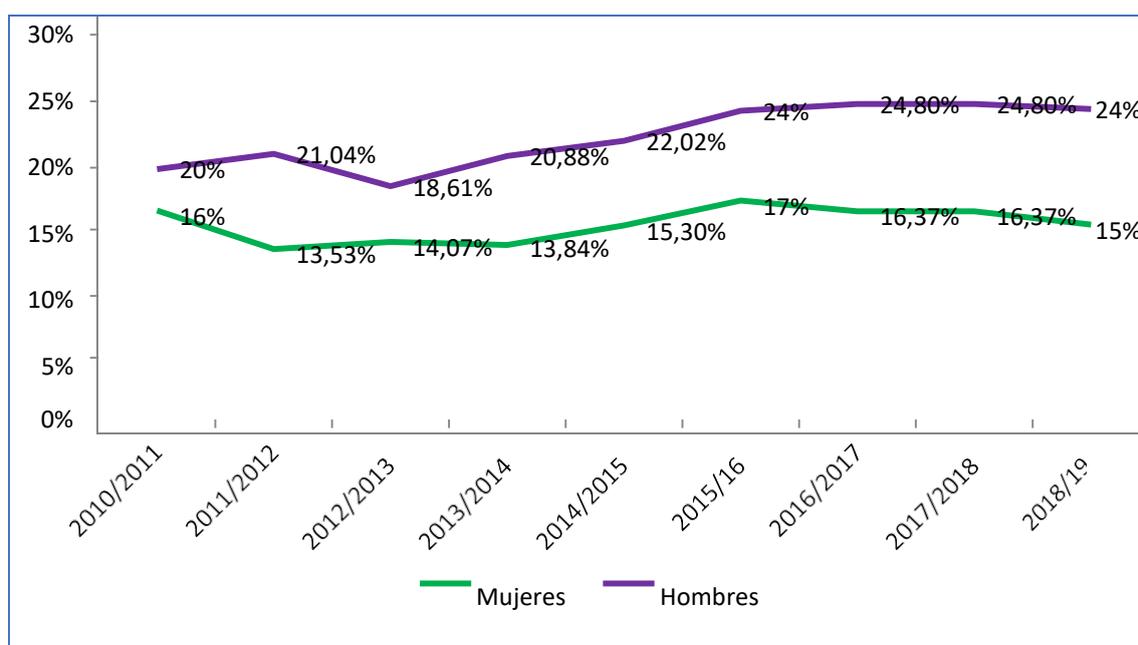
3.4.4. Tasa de abandono

Se entiende por tasa de abandono 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 64 y 65, y Cuadro 17).

Como vemos en el Gráfico 64, la tasa de abandono masculina es bastante superior a la femenina a lo largo de toda la evolución.

Desde curso 2010-2011 al curso 2015-2016, la tasa de abandono femenina pasó del 16% al 17%, y la masculina del 20% al 24%, no modificándose esta última para el 2018-2019; sin embargo, la femenina sí bajó para este mismo curso situándose en un 15%. Es decir, a lo largo de la evolución, ha mejorado la tasa de abandono femenina y ha empeorado la masculina.

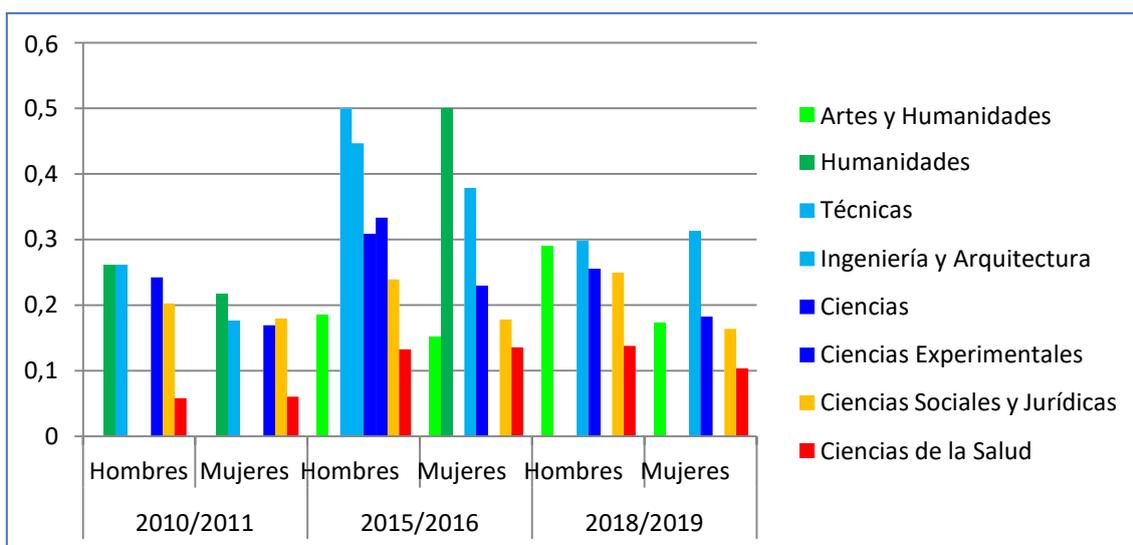
Gráfico 64. Porcentaje de la tasa de abandono por sexo.



En el caso de la tasa de abandono por rama de conocimiento (Gráfico 65 y Cuadro 17), observamos que donde más abandono se produce por parte de las mujeres es en Ingeniería y Arquitectura, con respecto al resto de ramas; comparando la tasa de abandono masculina de la misma rama, es bastante similar para mujeres y hombres (30% hombres y 31% mujeres); a la vez, estos porcentajes en el curso 2018-2019 son mucho menores que en el curso académico 2015-2016 (45% hombres y 38% mujeres). Es decir, ahora la tasa de abandono, en general para todas las ramas de conocimiento, es menor en las mujeres (salvo para Artes y Humanidades, que ha subido a un 17%). En los hombres, la reducción se ha producido en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura.

Por otro lado, de todas las ramas de conocimiento existentes en el curso 2018-2019, es en Ciencias de la Salud donde menos abandonan las mujeres, y este dato es igual para el caso de los hombres (14% hombres y 10% mujeres).

Gráfico 65. Porcentaje de la tasa de abandono por rama de conocimiento y sexo



Cuadro 17. Porcentaje de la tasa de abandono por rama de conocimiento y sexo

	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades			19%	15%	29%	17%
Humanidades	26%	22%	0%	50%		
Técnicas	26%	18%	50%	0%		
Ingeniería y Arquitectura			45%	38%	30%	31%
Ciencias			31%	23%	26%	18%
Ciencias Experimentales	24%	17%	33%	0%		
Ciencias Sociales y Jurídicas	20%	18%	24%	18%	25%	16%
Ciencias de la Salud	6%	6%	13%	14%	14%	10%

En cuanto a la tasa de abandono por Titulación para el curso 2018-2019, las mujeres abandonaron en mayor medida el Grado en Información y Documentación con un 46,3%, seguida del Grado en Matemáticas con un 44%, mientras que el Grado en Estudios Franceses es la titulación más abandonada por los hombres (60,71%) seguida por el Grado en Información y Documentación (60,7%). (Cuadro 18)

Cuadro 18. Tasa de abandono por Titulación y sexo. Curso 2018/2019

Titulación	Hombres	Mujeres
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE	36,42%	29,91%

EMPRESAS		
GRADO EN BELLAS ARTES	35,29%	22,54%
GRADO EN BIOLOGÍA	26,32%	13,43%
GRADO EN BIOQUÍMICA	8,00%	6,67%
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	4,35%	13,79%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	40,43%	21,62%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	19,23%	12,90%
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	29,41%	30,23%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	6,85%	12,00%
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	15,15%	16,28%
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	11,76%	16,22%
GRADO EN DERECHO	18,33%	15,81%
GRADO EN ECONOMÍA	27,96%	14,58%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	28,57%	4,30%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL (CARTAGENA)	0,00%	20,75%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	7,76%	6,93%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	18,42%	30,95%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	27,27%	16,67%
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	9,52%	4,35%
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	18,75%	0,00%
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	22,03%	13,53%
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	62,50%	34,21%
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	30,56%	8,11%
GRADO EN FARMACIA	14,29%	20,00%
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	46,15%	30,30%
GRADO EN FILOSOFIA	40,00%	18,75%

GRADO EN FÍSICA	32,08%	42,86%
GRADO EN FISIOTERAPIA	13,73%	15,22%
GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	25,00%	25,00%
GRADO EN HISTORIA	23,71%	20,00%
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	33,33%	14,93%
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	60,71%	46,34%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	33,14%	36,84%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	20,34%	27,59%
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	27,08%	19,59%
GRADO EN LOGOPEDIA	55,56%	11,70%
GRADO EN MARKETING	27,27%	14,29%
GRADO EN MATEMÁTICAS	40,35%	44,00%
GRADO EN MEDICINA	3,90%	5,96%
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	26,67%	21,95%
GRADO EN ODONTOLOGÍA	33,33%	3,33%
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	16,67%	13,79%
GRADO EN PEDAGOGÍA	8,70%	16,96%
GRADO EN PERIODISMO	12,90%	7,32%
GRADO EN PSICOLOGÍA	7,69%	11,46%
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	26,09%	6,90%
GRADO EN QUÍMICA	14,29%	9,52%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	7,69%	14,71%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	32,48%	28,47%
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	13,79%	9,35%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	10,00%	8,51%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	14,29%	7,14%

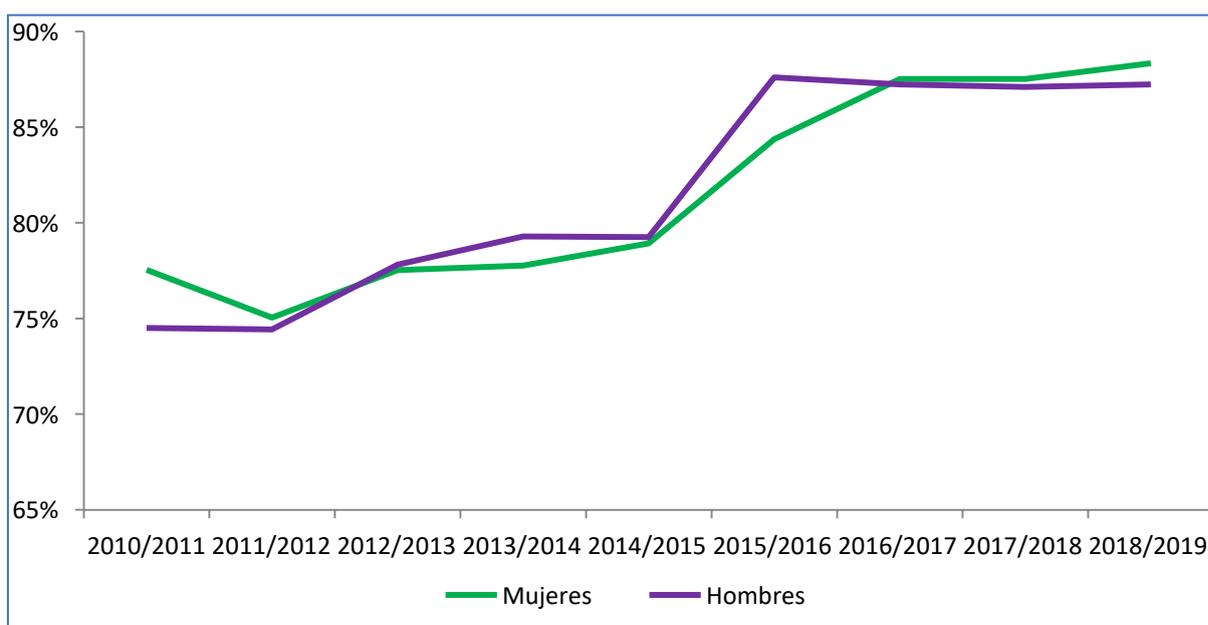
GRADO EN TURISMO	42,42%	19,48%
GRADO EN VETERINARIA	3,33%	6,67%

3.4.5. Tasa de eficiencia

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 66 y 67 y Cuadro 19).

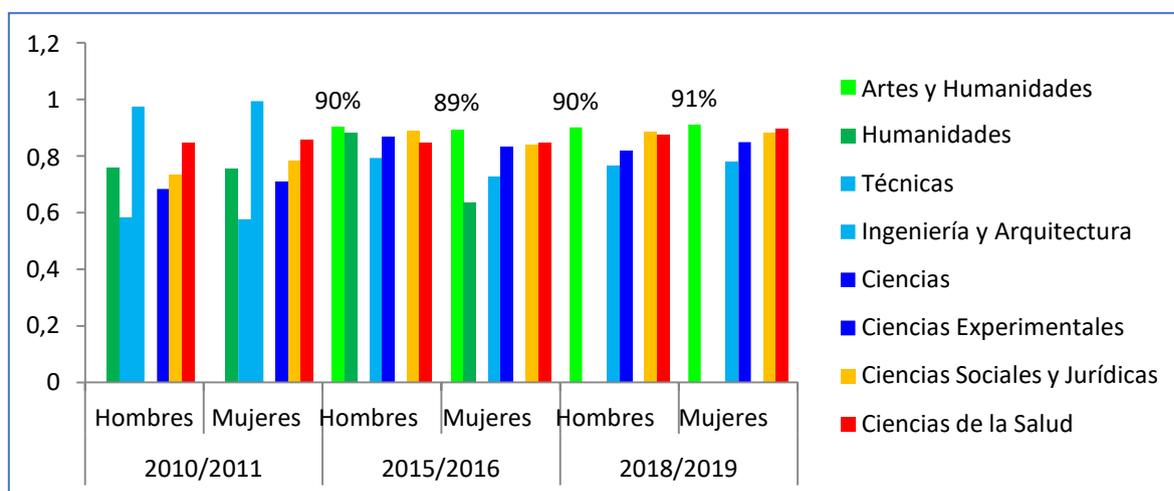
Atendiendo al Gráfico 66 se observa que la tasa de eficiencia ha evolucionado favorablemente tanto en mujeres como en hombres. En el curso 2015-2016 resultó superior la de los hombres (88% hombres y 84% mujeres), si bien en el curso 2018-2019, la de las mujeres subió 4 puntos, y la de los hombres bajó un punto, lo que significa una mejor evolución reciente de la tasa de eficiencia femenina.

Gráfico 66. Porcentaje de la tasa de eficiencia por sexo.



La tasa de eficiencia por rama de conocimiento ha aumentado a lo largo de la evolución establecida en todas las ramas, excepto en Ingeniería y Arquitectura, donde fue muy alta para el curso 2010-2011, bajó en 2015-2016 y volvió a subir en 2018-2019 para las mujeres (si bien no alcanza los altos niveles de 2010-2011), aunque no en el caso de los hombres.

Gráfico 67. Porcentaje de tasa de eficiencia por Rama de conocimiento y sexo.



Cuadro 19. Porcentaje de tasa de eficiencia por Rama de conocimiento y sexo.

	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades			90%	89%	90%	91%
Humanidades	76%	75%	88%	63%		
Técnicas	58%	58%				
Ingeniería y Arquitectura	97%	99%	79%	73%	76%	78%
Ciencias			87%	83%	82%	85%

Ciencias Experimentales	68%	71%				
Ciencias Sociales y Jurídicas	73%	78%	89%	84%	89%	88%
Ciencias de la Salud	85%	86%	85%	85%	87%	90%

Si analizamos la tasa de eficiencia por titulación observamos que es alta en general en todas las titulaciones, tanto en mujeres como en hombres, y tanto en titulaciones feminizadas como masculinizadas. Entre las primeras, como el Grado en Educación Infantil (Murcia) para el 2018-2019, observamos una tasa de eficiencia masculina mayor que la femenina (96,7% para los hombres y 93,1% para las mujeres) y por el contrario, en el Grado en Ingeniería Informática, titulación masculinizada, la tasa de eficiencia femenina es más alta que la masculina (78,8% para las mujeres y de 74,7% para los hombres).

Cuadro 20. Tasa de eficiencia por Titulación y sexo. Curso 2018/2019

Titulación	Hombres	Mujeres
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	69,83%	71,67%
GRADO EN BELLAS ARTES	91,19%	91,53%
GRADO EN BIOLOGÍA	82,13%	80,52%
GRADO EN BIOQUÍMICA	95,57%	90,67%
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	87,29%	94,95%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	80,99%	78,53%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	83,60%	88,69%
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	71,41%	84,63%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL	96,89%	97,82%

ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE		
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	93,21%	88,15%
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	94,94%	91,09%
GRADO EN DERECHO	68,39%	73,11%
GRADO EN ECONOMÍA	83,61%	85,19%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	96,77%	93,10%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL (CARTAGENA)	94,12%	96,81%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	99,10%	99,93%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	100,00%	90,89%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	93,19%	96,40%
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	86,54%	95,12%
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	89,89%	94,65%
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	91,79%	94,13%
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	98,77%	99,81%
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	85,33%	86,30%
GRADO EN FARMACIA	79,05%	82,40%
GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	90,91%	97,56%
GRADO EN FILOSOFIA	84,43%	82,19%
GRADO EN FÍSICA	83,43%	71,01%
GRADO EN FISIOTERAPIA	75,85%	89,13%
GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	86,86%	82,99%
GRADO EN HISTORIA	88,95%	89,86%
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	93,63%	90,18%
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	70,48%	70,27%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	74,69%	78,84%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	78,11%	77,54%
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	85,84%	86,01%

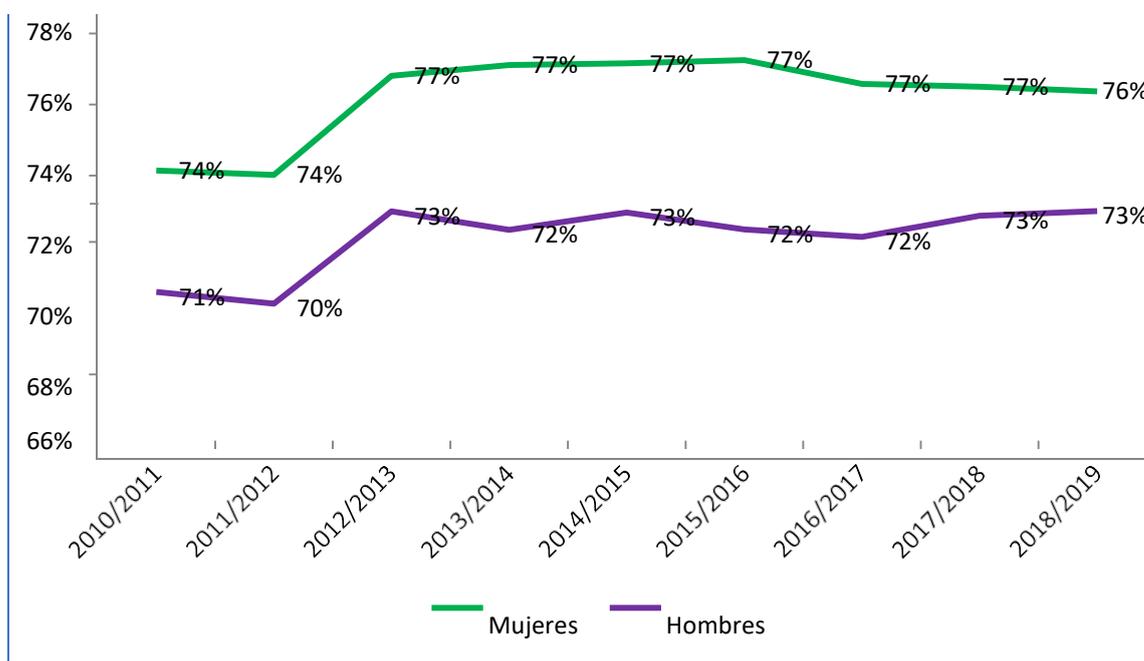
GRADO EN LOGOPEDIA	88,20%	90,39%
GRADO EN MARKETING	83,42%	87,29%
GRADO EN MATEMÁTICAS	69,62%	84,39%
GRADO EN MEDICINA	92,85%	91,45%
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	93,92%	87,83%
GRADO EN ODONTOLOGÍA	95,12%	92,35%
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	91,28%	90,15%
GRADO EN PEDAGOGÍA	92,15%	88,37%
GRADO EN PERIODISMO	91,65%	87,39%
GRADO EN PSICOLOGÍA	87,59%	87,54%
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	91,80%	90,10%
GRADO EN QUÍMICA	83,15%	84,31%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	87,82%	98,52%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	87,25%	86,90%
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	92,63%	92,93%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	94,12%	96,53%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	90,57%	98,61%
GRADO EN TURISMO	93,71%	86,64%
GRADO EN VETERINARIA	88,12%	83,85%

3.4.6. Tasa de éxito

La tasa de éxito supone el porcentaje de créditos superados por el total del alumnado matriculado en la titulación, en relación con el número de créditos presentados, por el total del alumnado matriculado en la titulación. (Gráficos 68 y 69, y Cuadro 21).

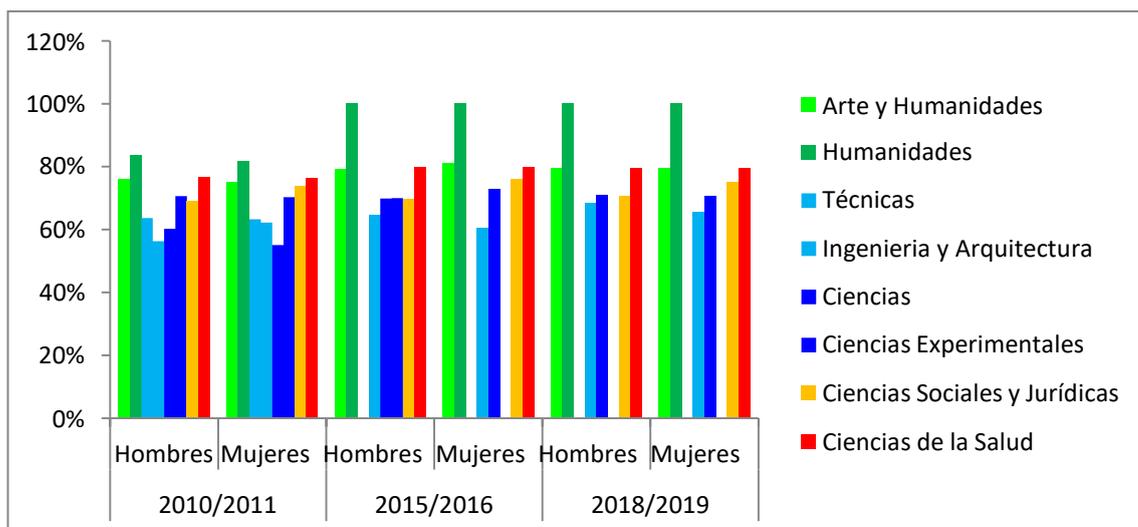
La tasa es superior en las mujeres para el periodo analizado. En el curso 2015-2016 se produjo una diferencia de 5 puntos a favor de las mujeres, con un 77%, si bien ya en 2018-2019 esta diferencia pasó a ser de 3 puntos (76% mujeres y 73% hombres). Así, aunque menos elevada, la tasa de éxito femenina sigue siendo superior a la masculina.

Gráfico 68. Porcentaje de tasa de éxito por sexo.



Por rama de conocimiento esta tasa está bastante igualada entre los dos sexos, únicamente queda superada por las mujeres en Ciencias Sociales y Jurídicas (75% mujeres y 71% hombres).

Gráfico 69. Porcentaje de tasa de éxito por ramas de conocimiento.



Cuadro 21. Porcentaje de tasa de éxito por ramas de conocimiento.

Rama de conocimiento	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Arte y Humanidades	76%	75%	79%	81%	79%	79%
Humanidades	83%	82%	100%	100%	100%	100%
Técnicas	64%	63%	0%	0%	0%	0%
Ingeniería y Arquitectura	56%	62%	65%	60%	68%	65%
Ciencias	60%	55%	70%	73%	71%	71%
Ciencias Experimentales	71%	70%	70%	0%	0%	0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	69%	74%	70%	76%	71%	75%
Ciencias de la Salud	77%	76%	80%	80%	79%	80%

Por titulación, para el curso 2018-2019 se da un equilibrio en el Grado en Bellas Artes (91,43% hombres y 92,91% mujeres).

Cuadro 22. Tasa de Éxito por Titulación y Sexo. Curso 2018/2019

Titulación	Hombres	Mujeres
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	59,38%	58,41%
GRADO EN BELLAS ARTES	91,43%	92,91%
GRADO EN BIOLOGÍA	70,61%	64,73%
GRADO EN BIOQUÍMICA	85,57%	82,71%
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	84,76%	80,02%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	71,67%	65,13%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	66,89%	73,72%
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	67,41%	67,27%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	71,17%	70,96%
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	84,87%	82,77%
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	77,85%	75,96%
GRADO EN DERECHO	74,39%	71,56%
GRADO EN ECONOMÍA	58,18%	57,73%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	76,44%	83,74%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL (CARTAGENA)	73,91%	87,40%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	76,96%	80,63%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	73,54%	75,38%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	83,87%	86,83%
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	82,77%	81,21%
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	77,69%	84,09%
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	84,17%	86,65%
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	65,24%	70,09%
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	70,29%	71,53%
GRADO EN FARMACIA	65,62%	69,33%

GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	78,65%	67,55%
GRADO EN FILOSOFIA	73,68%	80,56%
GRADO EN FÍSICA	68,07%	65,63%
GRADO EN FISIOTERAPIA	77,61%	78,06%
GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	75,53%	79,38%
GRADO EN HISTORIA	79,59%	80,71%
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	86,55%	84,00%
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	71,73%	80,26%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	68,55%	69,33%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	67,86%	62,52%
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	77,49%	75,83%
GRADO EN LOGOPEDIA	70,82%	73,61%
GRADO EN MARKETING	63,15%	68,69%
GRADO EN MATEMÁTICAS	67,25%	61,86%
GRADO EN MEDICINA	87,17%	86,51%
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	75,32%	74,83%
GRADO EN ODONTOLOGÍA	80,22%	82,70%
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	67,45%	70,11%
GRADO EN PEDAGOGÍA	74,13%	74,66%
GRADO EN PERIODISMO	85,71%	86,74%
GRADO EN PSICOLOGÍA	74,66%	76,47%
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	79,22%	81,37%
GRADO EN QUÍMICA	68,24%	66,38%
GRADO EN RELACIONES INTERNACIONALES	78,01%	89,54%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	91,35%	96,55%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	70,61%	69,18%

GRADO EN SEGURIDAD	77,48%	79,51%
GRADO EN SOCIOLOGÍA	64,16%	57,95%
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	75,77%	79,73%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	90,05%	83,53%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	96,02%	90,06%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	87,43%	90,80%
GRADO EN TURISMO	67,85%	76,09%
GRADO EN VETERINARIA	74,85%	72,53%
Lic. en Ciencias Económicas y Empresariales	100,00%	0,00%
Lic. en Filos. y Letras. Geografía e Historia	0,00%	100,00%
LICENCIADO EN BELLAS ARTES	100,00%	0,00%
LICENCIADO EN DOCUMENTACIÓN	50,00%	0,00%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA FRANCESA	0,00%	100,00%
LICENCIADO EN GEOGRAFÍA	100,00%	0,00%
MAESTRO. ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA	100,00%	0,00%

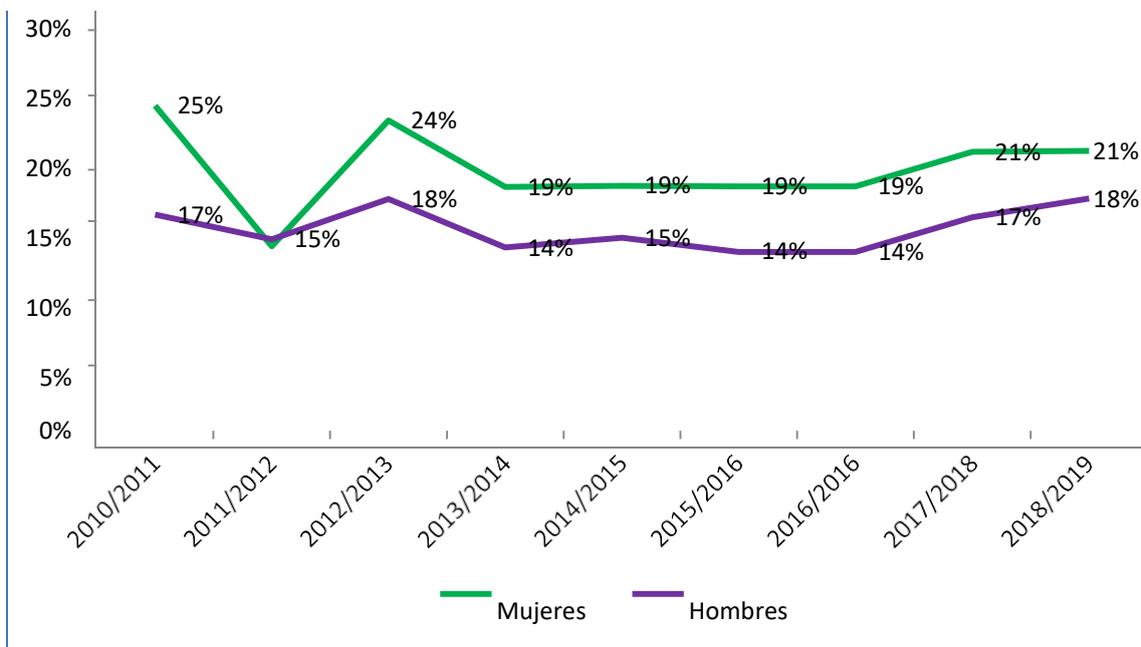
3.4.7. Tasa de graduación

La tasa de graduación indica la 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 (Gráficos 70 y 71, y Cuadro 23).

Según datos del Gráfico 70, la tasa de graduación era más alta para las mujeres en 2010-2011 que para los hombres (25% y 17% respectivamente). Dicha tasa bajó posteriormente situándose durante el curso 2015-2016 en un 19% para las mujeres y un 14% para los hombres. Para el curso 2018-2019, ha

subido con respecto a 2015-2016 (21% mujeres y 18% hombres), si bien no ha llegado a situarse en el caso de las mujeres como estaba hace 8 años.

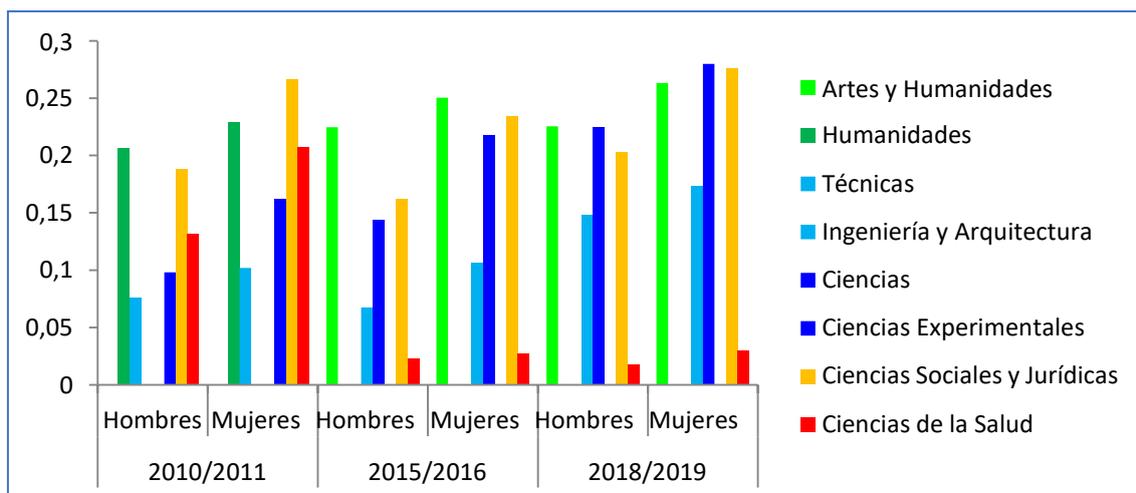
Gráfico 70. Porcentaje de tasa de graduación por sexo.



Si se analiza la tasa de graduación por rama de conocimiento, para el curso 2018-2019, la rama de Ciencias obtiene la más alta tanto para mujeres como para hombres (28% y 22.5% respectivamente). No ocurría lo mismo anteriormente, siendo Artes y Humanidades la que en 2015-2016 obtenía una tasa de graduación más alta, femenina y masculina (25% y 22,5% respectivamente).

Por titulación, los datos resultantes indican que la tasa de graduación femenina más alta en 2018-2019 se da en el Grado en Traducción e Interpretación, con un 49%, mientras que la tasa de graduación masculina más alta se observa para el Grado en Periodismo (43,3%).

Gráfico 71. Porcentaje de tasa de graduación por Rama de conocimiento.



Cuadro 23. Porcentaje de tasa de graduación por Rama de conocimiento.

Rama de conocimiento	2010/2011		2015/2016		2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades			22,47%	25,04%	22,55%	26,33%
Humanidades	20,69%	22,96%				
Técnicas	7,58%	10,20%				
Ingeniería y Arquitectura			6,76%	10,62%	14,84%	17,35%
Ciencias			14,38%	21,81%	22,51%	28,00%
Ciencias Experimentales	9,81%	16,23%				
Ciencias Sociales y Jurídicas	18,80%	26,69%	16,20%	23,43%	20,31%	27,65%
Ciencias de la Salud	13,19%	20,73%	2,33%	2,77%	1,80%	3,00%

Cuadro 24. Tasa de graduación por Titulación. Curso 2018/2019

Titulación	Hombres	Mujeres
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	9,52%	12,11%
GRADO EN BELLAS ARTES	16,18%	19,86%
GRADO EN BIOLOGÍA	25,00%	21,77%
GRADO EN BIOQUÍMICA	37,50%	42,22%
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	39,02%	44,07%
GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA	21,36%	18,06%
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	30,30%	37,35%
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	7,62%	12,50%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	34,46%	28,85%
GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	41,46%	28,57%
GRADO EN CRIMINOLOGÍA	26,23%	34,44%
GRADO EN DERECHO	19,21%	18,43%
GRADO EN ECONOMÍA	15,05%	17,82%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	20,00%	42,67%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL (CARTAGENA)	40,00%	38,24%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	29,10%	31,94%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (CARTAGENA)	21,62%	22,45%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	25,49%	41,15%
GRADO EN ENFERMERÍA (CARTAGENA)	0,00%	4,35%
GRADO EN ENFERMERÍA (LORCA)	3,33%	8,09%
GRADO EN ENFERMERÍA (MURCIA)	7,27%	5,65%
GRADO EN ESTUDIOS FRANCESES	15,79%	15,19%
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	22,97%	24,77%
GRADO EN FARMACIA	0,00%	1,25%

GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA	11,11%	8,93%
GRADO EN FILOSOFIA	15,00%	24,24%
GRADO EN FÍSICA	20,72%	3,45%
GRADO EN FISIOTERAPIA	0,00%	5,10%
GRADO EN GEOGRAFIA Y ORDENACION DEL TERRITORIO	23,33%	29,17%
GRADO EN HISTORIA	27,62%	35,35%
GRADO EN HISTORIA DEL ARTE	21,33%	23,08%
GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	5,00%	13,48%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	12,81%	15,15%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA	21,70%	18,46%
GRADO EN LENGUA Y LITERATURA ESPAÑOLAS	15,48%	25,50%
GRADO EN LOGOPEDIA	0,00%	0,61%
GRADO EN MARKETING	18,57%	22,78%
GRADO EN MATEMÁTICAS	15,25%	5,56%
GRADO EN MEDICINA	0,67%	0,68%
GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	3,13%	2,47%
GRADO EN ODONTOLOGÍA	0,00%	3,23%
GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	0,00%	3,73%
GRADO EN PEDAGOGÍA	28,57%	33,33%
GRADO EN PERIODISMO	43,33%	47,13%
GRADO EN PSICOLOGÍA	0,94%	0,66%
GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	27,87%	37,61%
GRADO EN QUÍMICA	28,57%	36,78%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CARTAGENA)	10,00%	6,38%
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (MURCIA)	14,86%	25,37%
GRADO EN TRABAJO SOCIAL	23,88%	29,31%

GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	38,71%	49,00%
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	40,00%	30,77%
GRADO EN TURISMO	14,10%	12,34%
GRADO EN VETERINARIA	2,00%	0,66%

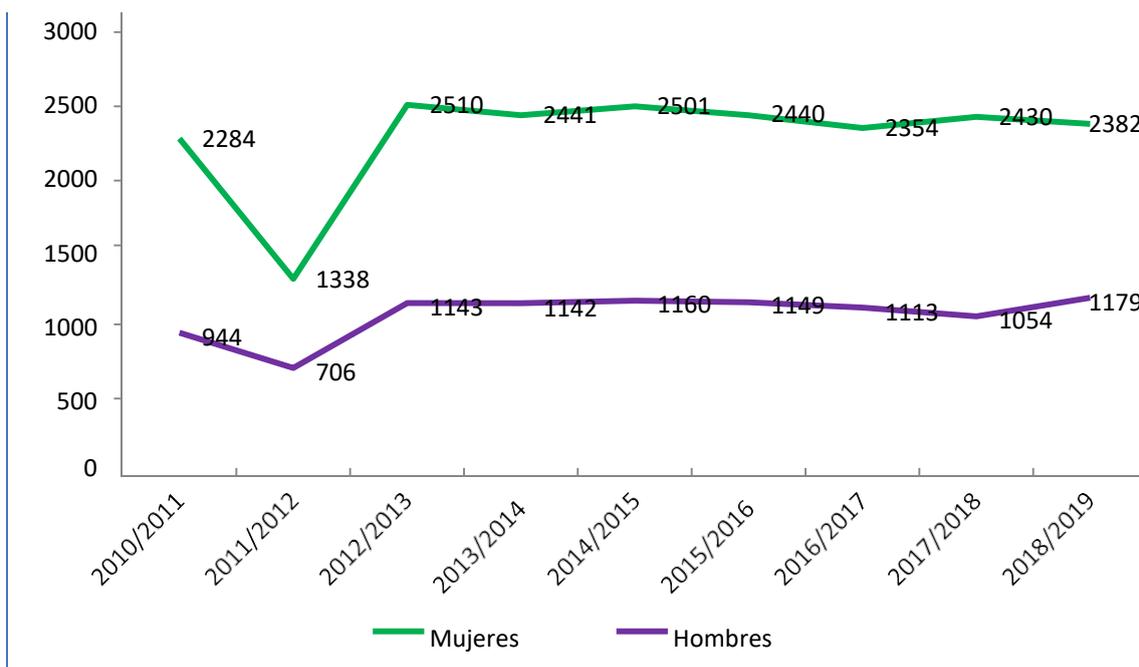
3.4.8. Alumnado egresado en tiempo

El Gráfico 72 indica el número de estudiantes que ha finalizado la titulación en el curso académico señalado, 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.

Se observa que el alumnado egresado femenino ha superado al masculino durante los últimos 8 años.

Los dos colectivos han crecido desde el curso 2010-2011, si bien el masculino lo ha hecho en mayor medida. Desde 2010-2011, solo hay 98 estudiantes egresadas más frente a 235 estudiantes egresados más.

Gráfico 72. Alumnado egresado en tiempo.

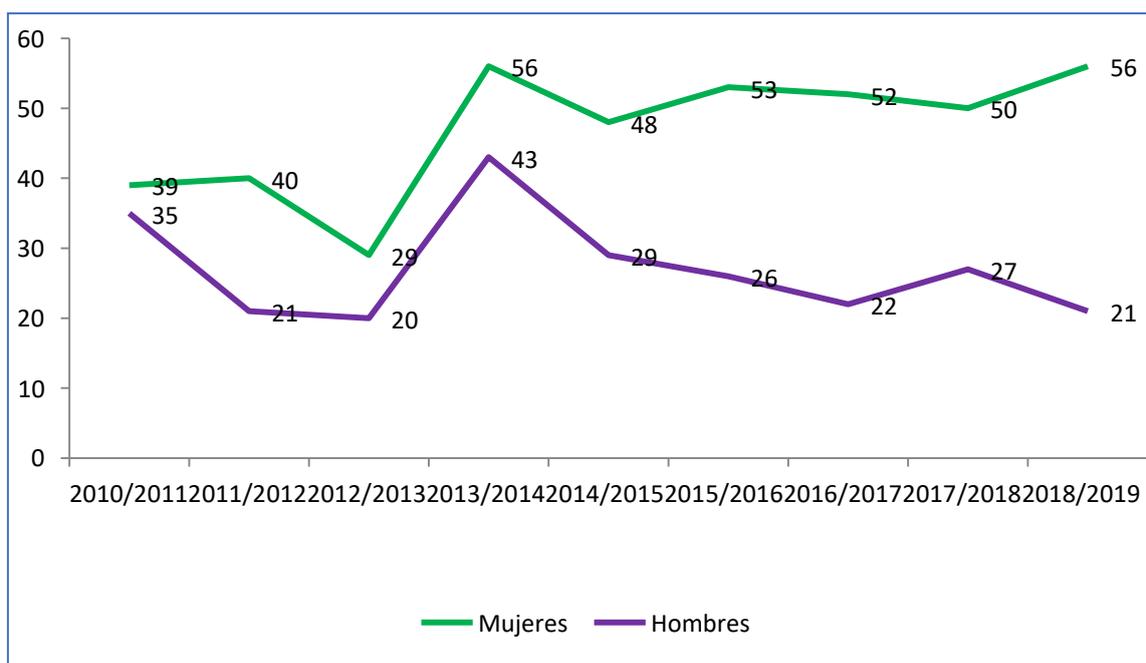


3.5. Premios extraordinarios

Se observa en el Gráfico 73 que las mujeres superan a los hombres en la consecución de Premios Extraordinarios cada curso académico.

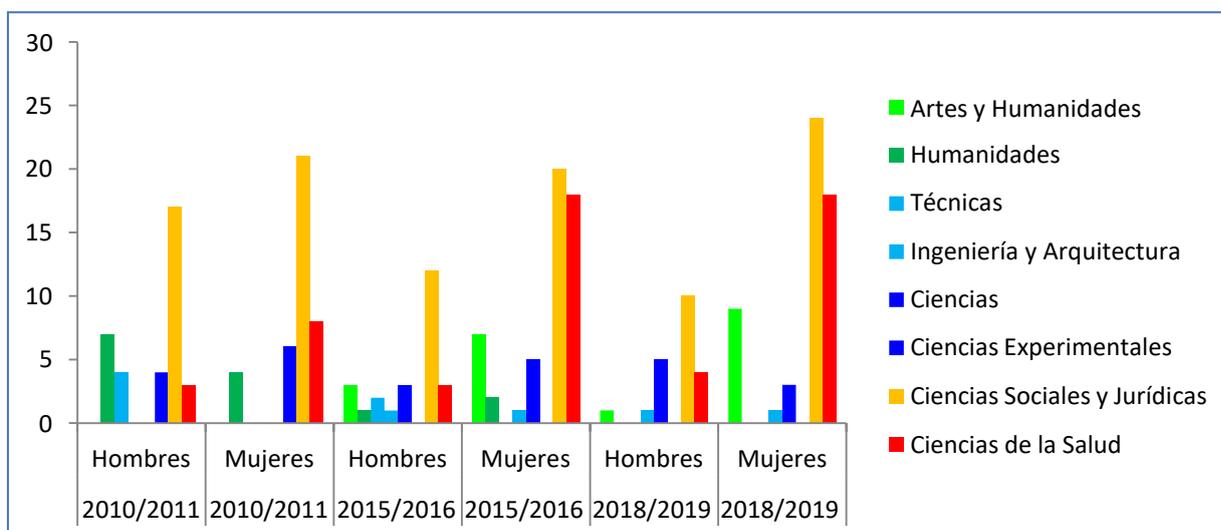
En el curso 2013-2014 se produjo un aumento significativo por parte de mujeres y hombres, con respecto a los cursos anteriores, manteniéndose este aumento para las mujeres, no así en el caso de los hombres, pasando de 43 premios en el curso mencionado a 29 el curso siguiente. En el último curso de la evolución, las mujeres se sitúan con 56 premios extraordinarios, y los hombres con 21.

Gráfico 73. Premios Extraordinarios por sexo. Absolutos. Evolución.



El mayor número de premios extraordinarios se ha dado siempre en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, concretamente en el curso 2018-2019 las mujeres han conseguido 24, de un total de 56 y los hombres 10, de un total de 21.

Gráfico 74. Premios Extraordinarios por rama de conocimiento y sexo.



Cuadro 25. Premios Extraordinarios por rama de conocimiento y sexo.

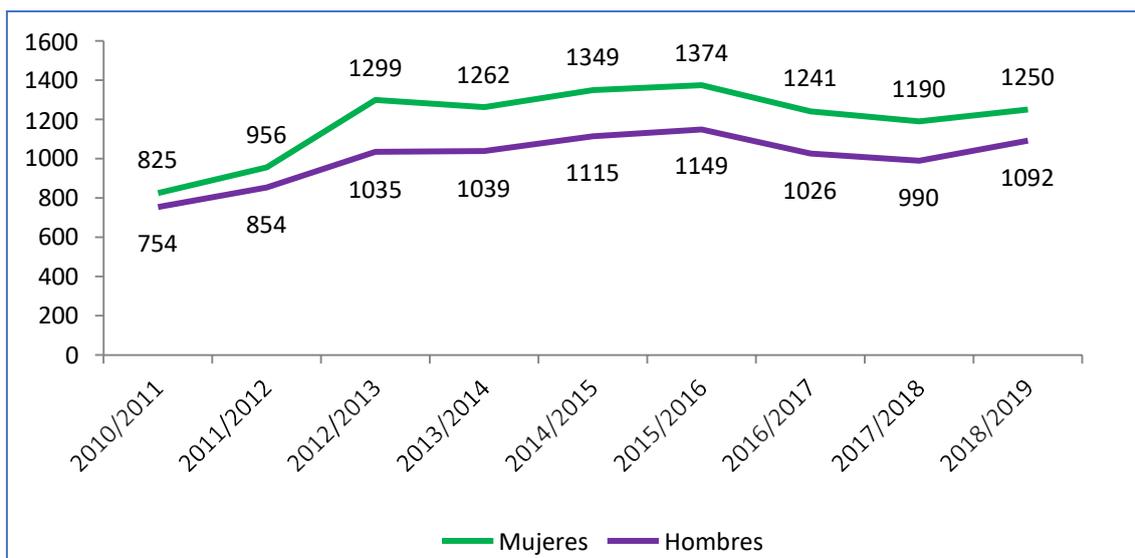
	2010/2011	2010/2011	2015/2016	2015/2016	2018/2019	2018/2019
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades			3	7	1	9
Humanidades	7	4	1	2		
Técnicas	4	0	2	0		
Ingeniería y Arquitectura			1	1	1	1
Ciencias			3	5	5	3
Ciencias Experimentales	4	6				
Ciencias Sociales y Jurídicas	17	21	12	20	10	24
Ciencias de la Salud	3	8	3	18	4	18

3.6. Doctorado

Como indica el Gráfico 75, para el curso 2018-2019 predominan las mujeres sobre los hombres entre el alumnado matriculado en Doctorado, resultando 158 mujeres más que hombres. A lo largo de toda la cronología, han sido mayoría las doctorandas, si bien al principio de la misma eran 71 mujeres más que hombres, un número menor que el actual.

Durante los cursos 2012-2013 a 2015-2016 el número de matrículas en Doctorado fue más numeroso, tanto mujeres como hombres, si bien bajó para el curso 2016-2017 y se ha mantenido así hasta la actualidad.

Gráfico 75. Alumnado matriculado en Doctorado.

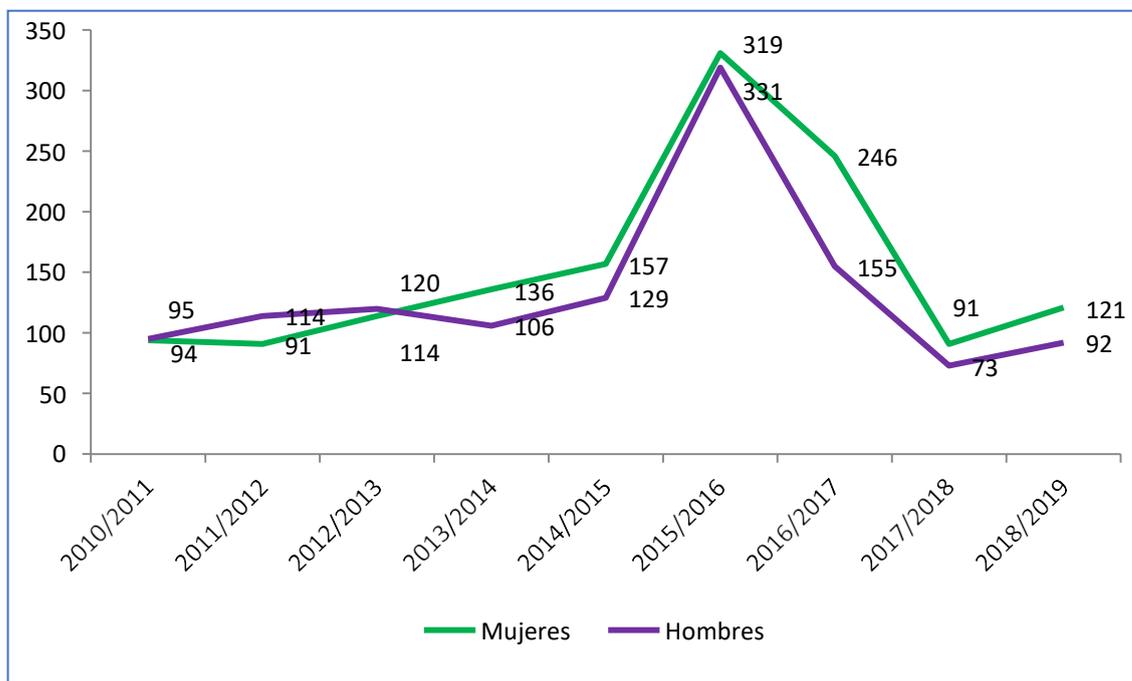


3.7. Tesis defendidas

La evolución ha sido muy dispar en este apartado. Por un lado, el número de tesis defendidas ha ido creciendo tanto para un sexo como para el otro, teniendo su momento más álgido en el curso 2015-2016, curso en el que aumentaron considerablemente; a partir de ese momento se produjo un descenso importante hasta 2017-2018, con una ligera recuperación en 2018-2019.

En la comparativa, las mujeres siempre han defendido más tesis, exceptuando el curso 2011-2012 que fueron superadas por los hombres, y los cursos 2012-2013 y 2015-2016 que defendieron un número muy parecido tanto hombres como mujeres.

Gráfico 76. Tesis defendidas por sexo.



4. Los Órganos de Gobierno y de Representación

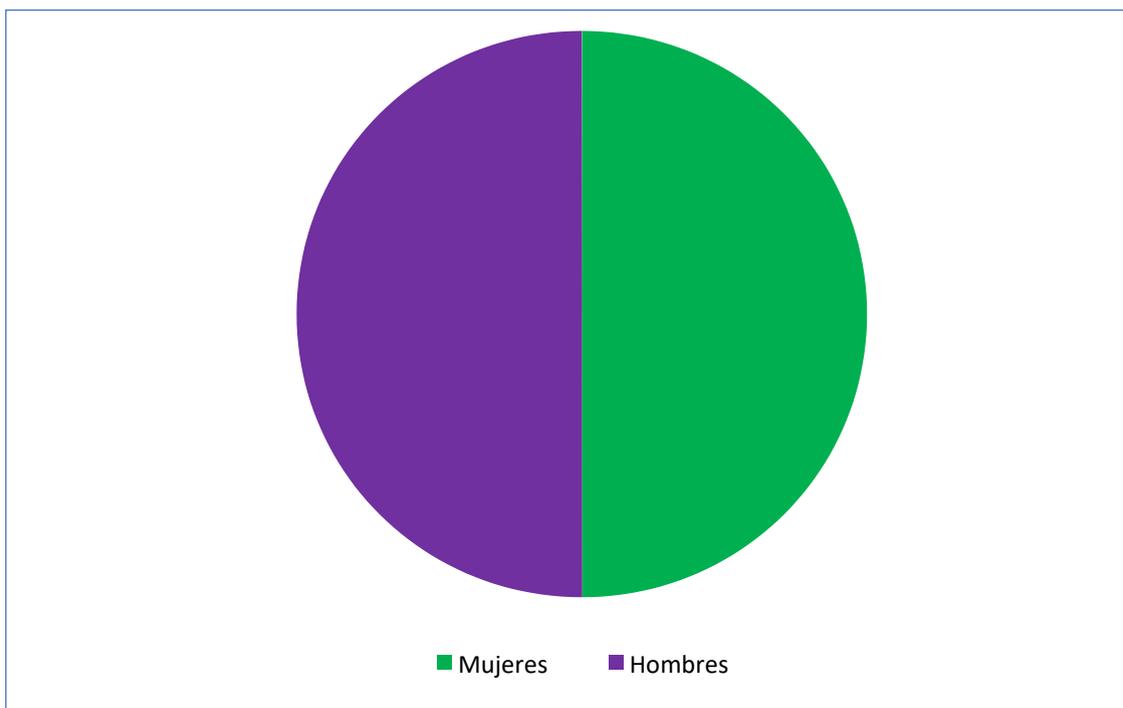
4.1. Órganos de Gobierno Unipersonales

Los datos manejados para la elaboración de estos gráficos corresponden a 31 de diciembre de 2018, en general. Como ya explicamos en la introducción, la obtención de la información para este apartado se consigue de fuentes y métodos muy diversos, lo que ha influido en la cronología de la información ofrecida en este Informe.

En primer lugar, hay que mencionar que el máximo Órgano de Gobierno Unipersonal, como es el rector está ocupado, como siempre a lo largo de la historia de la Universidad de Murcia, por un hombre.

En cuanto a los cargos que conforman el equipo de gobierno o equipo rectoral, está integrado por 7 mujeres y 6 hombres que, conjuntamente con la figura del rector, formarían un grupo paritario al 50%.

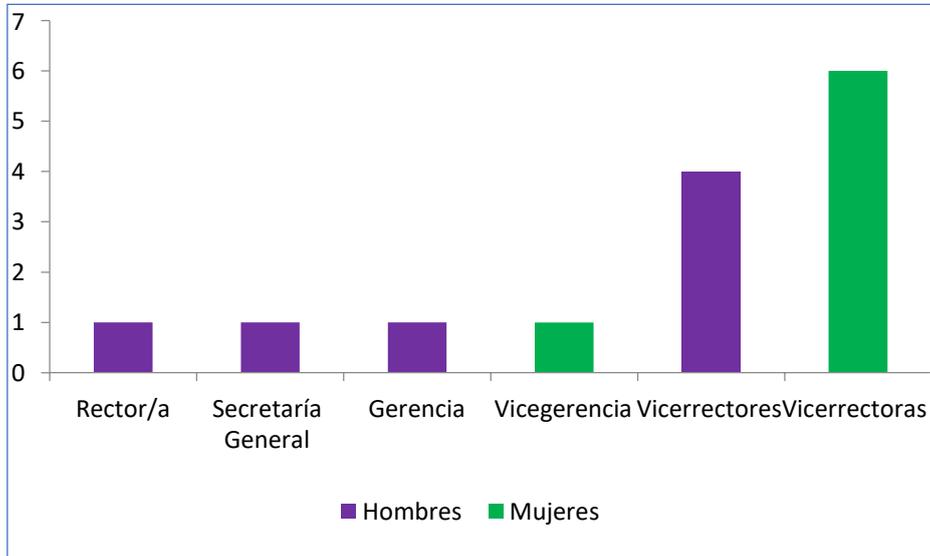
Gráfico 77. Equipo de Gobierno



En cuanto al tipo de cargo ejercido, tal como hemos comentado sobre el de rector, ocurre con la Secretaría General que, aunque en este caso sí ha sido ocupada en dos ocasiones por mujeres, ahora ostenta un hombre y con la Gerencia, que jamás ha sido ejercida por una mujer; en el caso de los vicerrectorados, el reparto es más igualitario entre los dos sexos.

En cuanto al puesto de Vicegerencia, de creación relativamente reciente, aun tratándose de un puesto de responsabilidad y de confianza, ha sido ocupado por tres mujeres y un hombre. Se reitera la mayor participación femenina en los puestos de segunda fila (vicegerencia y vicerrectorados), aunque se rompe un poco la tendencia de responsabilidad de las competencias de los cargos.

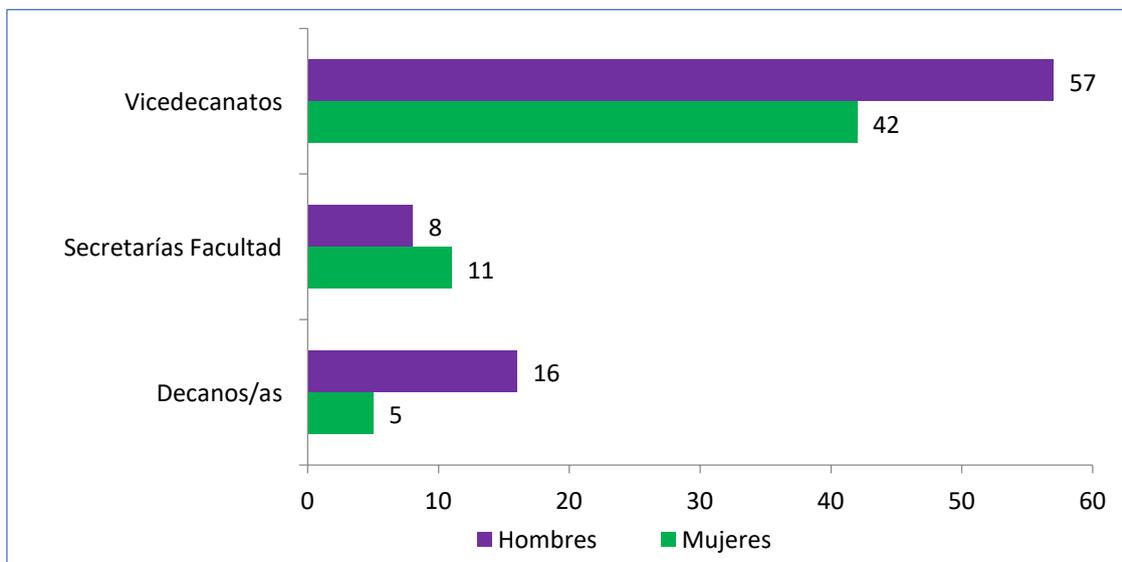
Gráfico 78. Equipo de Gobierno por tipo de cargo



En el caso de los centros, los cargos unipersonales de primera fila, como son Decanos y Decanas, se advierten claramente desproporcionados hacia el sexo masculino. En el caso de los cargos de dirección de centros adscritos, el 100% de los directores académicos son hombres.

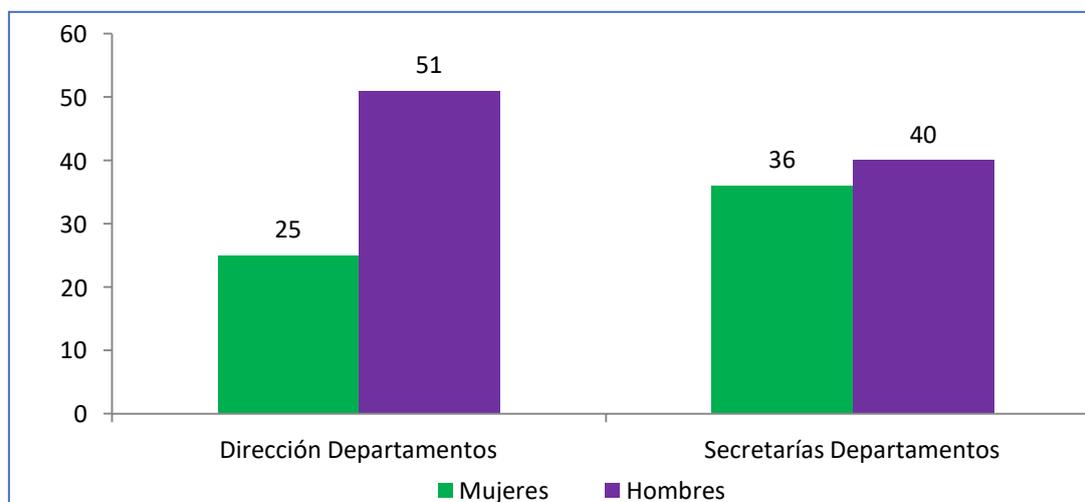
Sin embargo, se advierte una mayor presencia femenina en las secretarías de los centros donde se suele desarrollar una intensa labor interna y de poca representación externa.

Gráfico 79. Equipos de dirección de los centros



En el caso de la dirección y la secretaría de los Departamentos se repite el esquema anteriormente descrito para los puestos de responsabilidad unipersonales. Los hombres ocupan mayoritariamente las direcciones, en una proporción exageradamente desproporcionada y, en bastante menor proporción, cumpliendo el objetivo de la representación equilibrada, las secretarías.

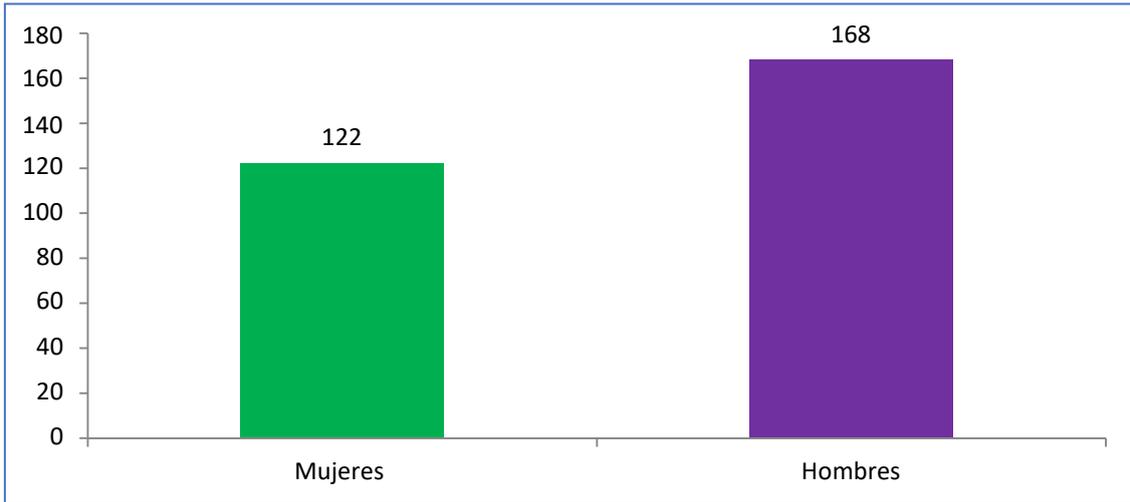
Gráfico 80. Dirección y Secretarías de Departamentos



4.2. Órganos de Gobierno Colegiados: Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social

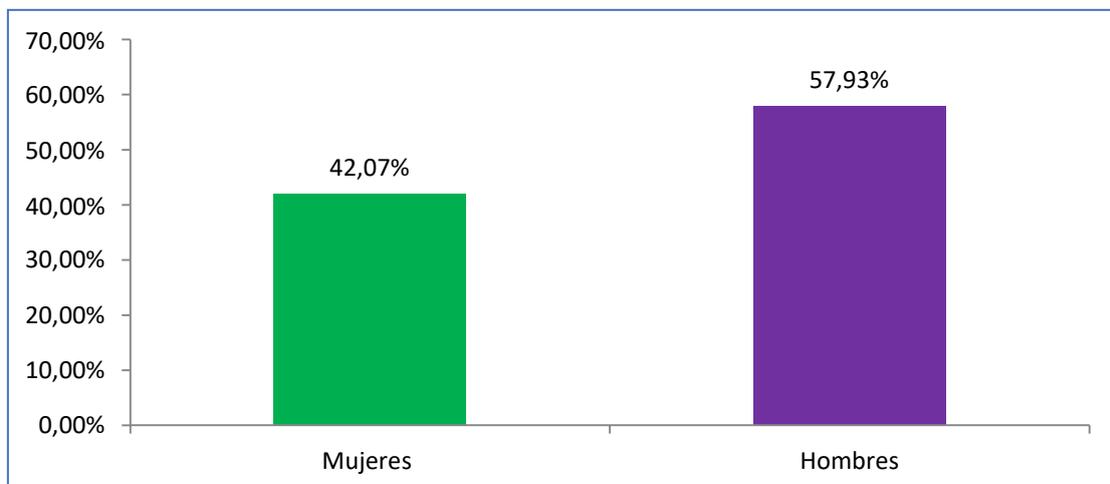
Los datos utilizados para el Consejo de Gobierno y el Claustro Universitario corresponden al mes de mayo de 2019.

Gráfico 81. Claustro Universitario datos globales absolutos



El Claustro está compuesto por 122 mujeres y 168 hombres, en términos absolutos. Lo que significa, porcentualmente, que la composición queda dentro de lo que se considera como presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Gráfico 82. Claustro Universitario datos globales porcentuales



Si examinamos la composición por grupos, A y B presentan cierto equilibrio y correspondencia con su población; pero sorprende que en los grupos C (Estudiantes) y D (Pas), colectivos donde las mujeres son mayoría, los hombres ocupen más puestos.

Gráfico 83. Claustro Universitario por grupos

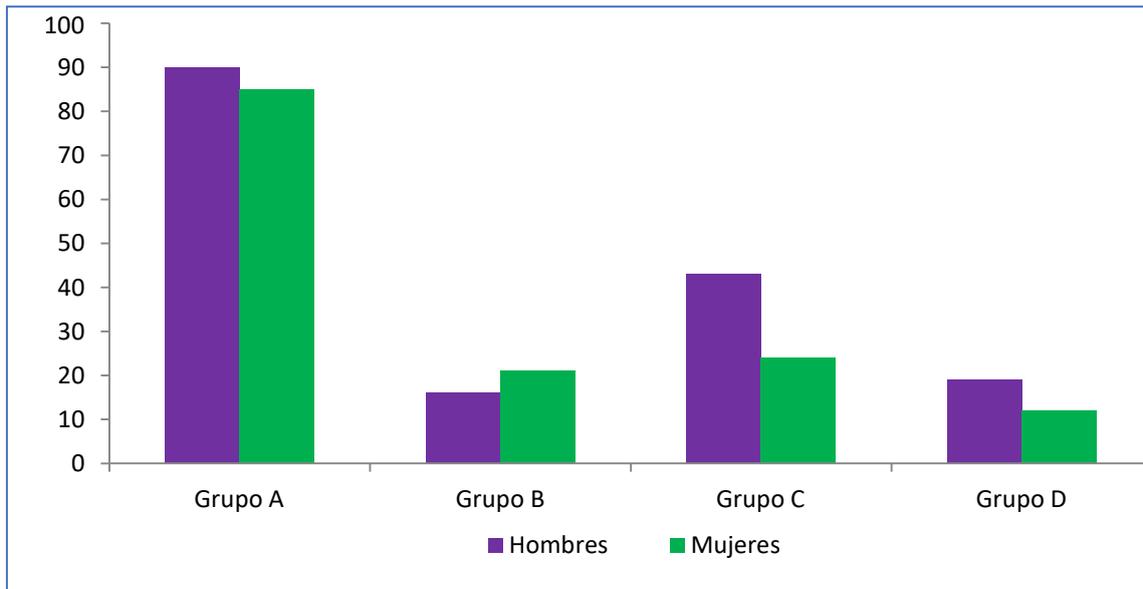
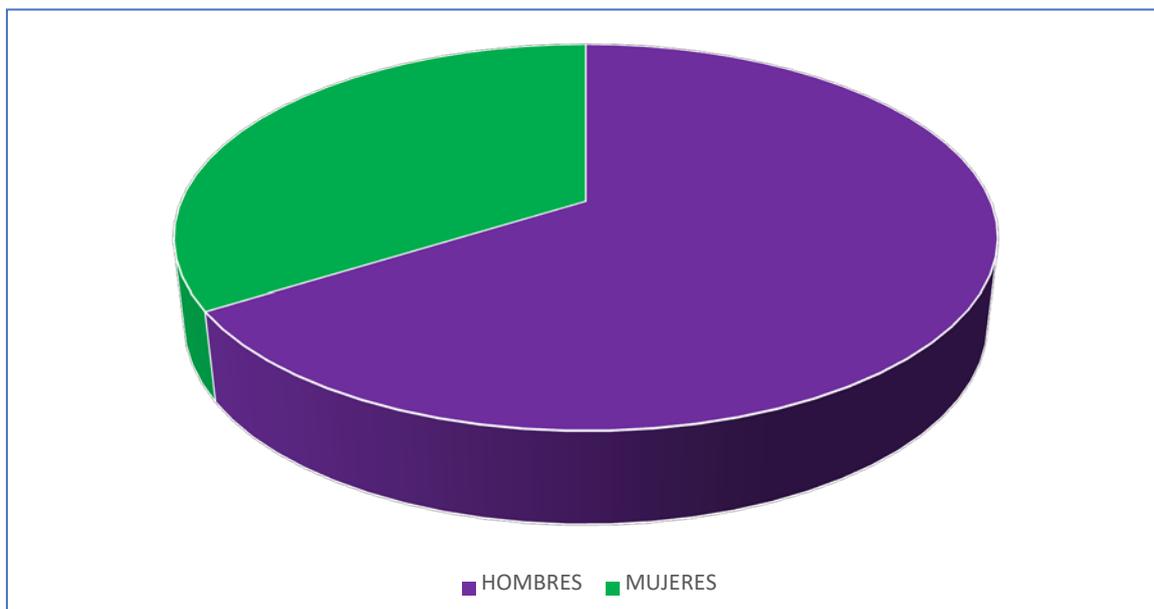


Gráfico 84. Consejo de Gobierno



Los datos globales de la composición del Consejo de Gobierno son 37 hombres y 19 mujeres.

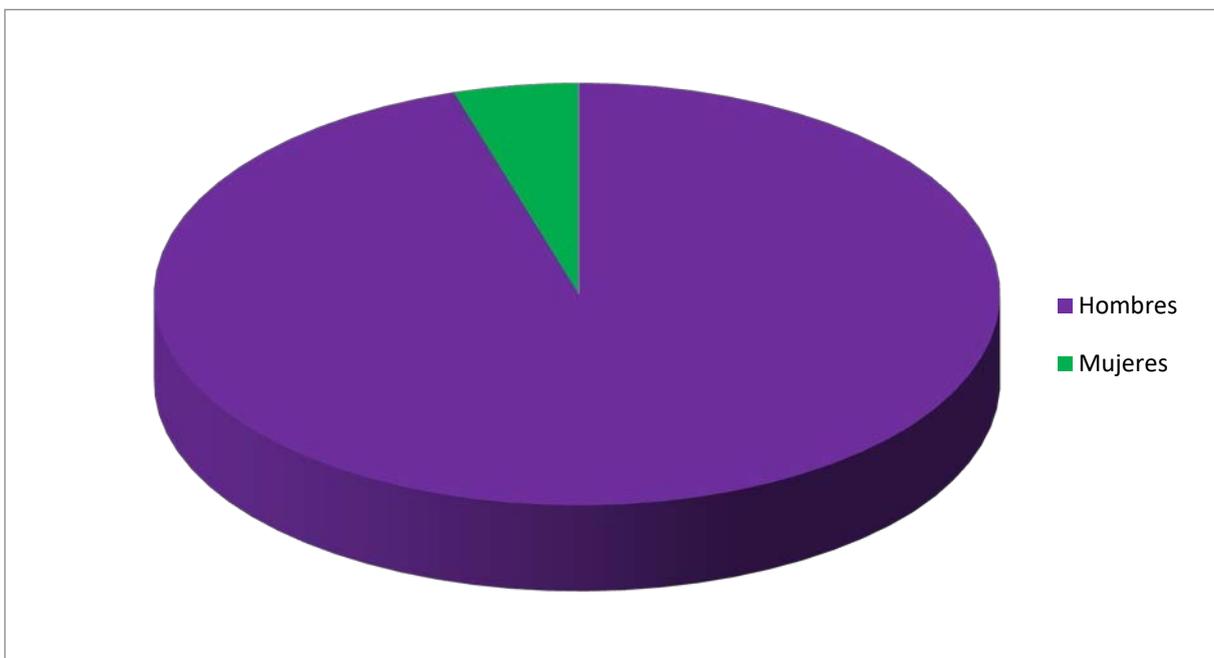
Cuadro 26. Por Grupos los datos son:

TIPO DE REPRESENTANTES	HOMBRES	MUJERES
Natos	3	0
Consejo Social	2	1
Designaciones del Rector	3	1
Vicerrectorados	6	5
Dirección Departamentos	2	1
Decanatos y Dirección Centros	10	2
Claustro Universitario	11	9

Cuadro 27. Por los grupos del Claustro:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES
A	4	6
B	1	2
C	4	1
D	2	0

Gráfico 85. Consejo Social



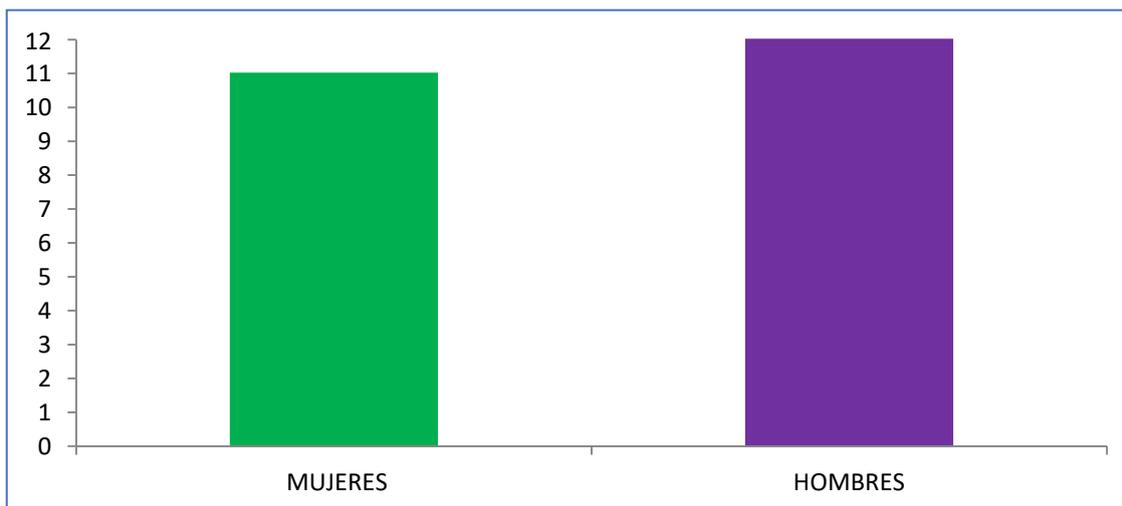
Sobre la composición del Consejo Social, para el primer semestre de 2019, hay que señalar que por la parte social los miembros son 14 hombres y 1 mujer, mientras que por parte de la UMU los miembros natos (Rector, Secretario General y Gerente) son hombres y, coincidiendo con esa composición, los tres designados por el Consejo de Gobierno también son hombres.

4.3. Órganos de representación

Los datos utilizados para elaborar este apartado corresponden a mayo de 2019 y han sido facilitados por la propia Junta del Pas Funcionario.

4.3.1. Junta del PAS Funcionario

Gráfico 86. Junta del PAS Funcionario

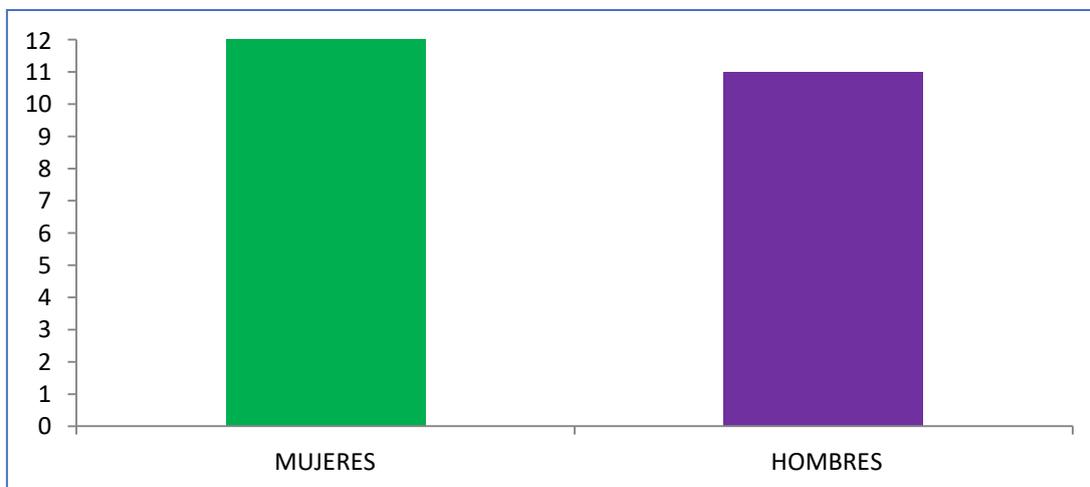


La Junta del PAS está integrada por 11 mujeres y 12 hombres, la del PDI por 12 mujeres y 11 hombres. Se puede decir que la composición de estos órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras docentes y de administración y servicios es equilibrada; aunque no deja de ser contradictorio que existan más mujeres en la Junta del PDI y menos en la del PAS, representación inversa a su composición de colectivo.

Algo similar sucede en el caso de la composición del Comité de Empresa del PAS Laboral (4 mujeres y 5 hombres), y cuando la presencia femenina en ese colectivo alcanza el 59%. Sin embargo, el Comité del PDI Laboral (12 mujeres y 11 hombres) está más equilibrada en relación al colectivo que representa, en el que las mujeres han aumentado considerablemente.

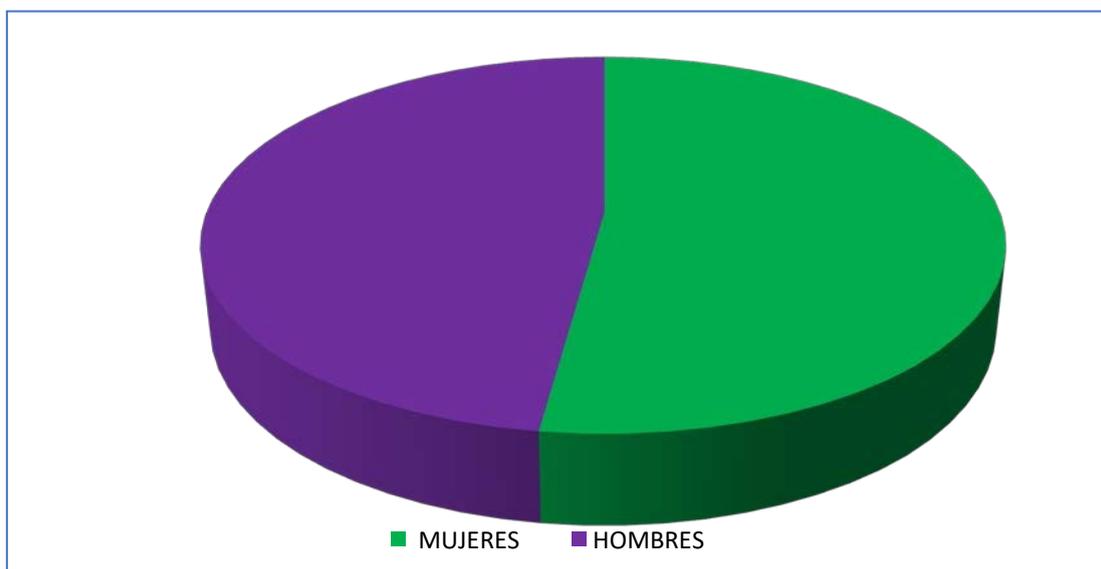
4.3.2. Junta del PDI Funcionario

Gráfico 87. Junta del PDI Funcionario



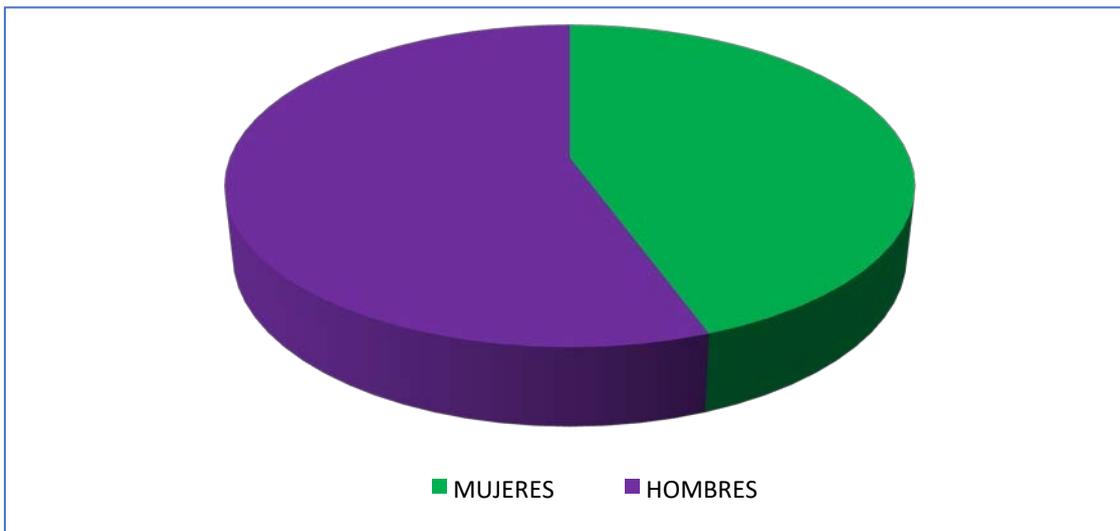
4.3.3. Comité de Empresa del PDI Laboral

Gráfico 88. Comité de Empresa del PDI Laboral



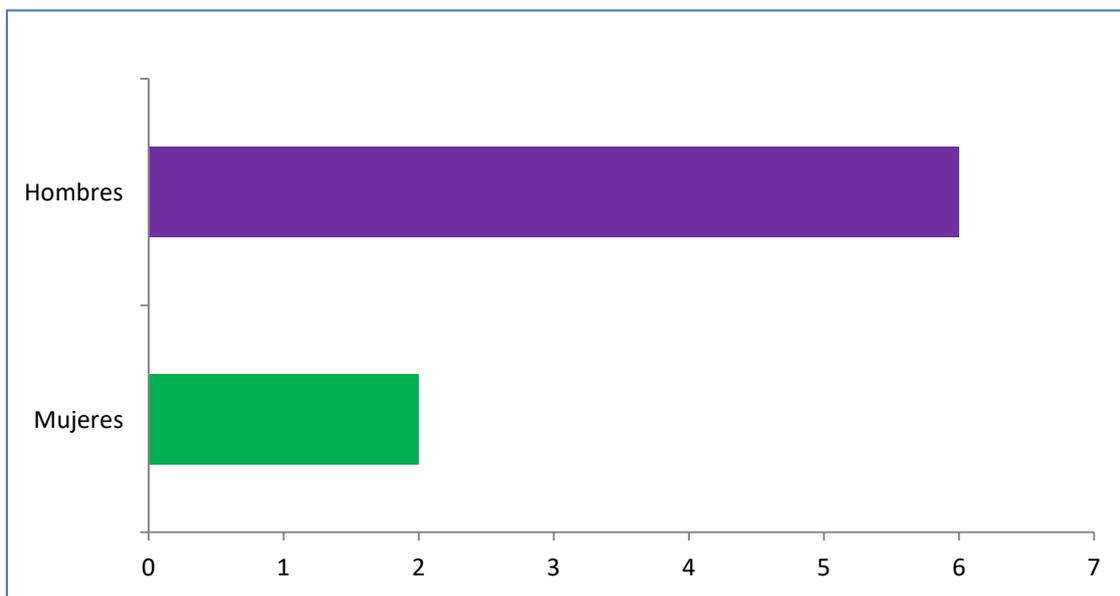
4.3.4. Comité de Empresa del PAS Laboral

Gráfico 89. Comité de Empresa del PAS Laboral



4.4. Consejo de Estudiantes

Gráfico 90. Consejo de Estudiantes (CEUM)



La representación del colectivo de estudiantes recae sobre el CEUM (Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia), que se renueva anualmente. La información del gráfico corresponde al equipo elegido en

diciembre de 2018 y, como se puede apreciar, la presencia femenina es significativamente menor a la masculina, en un colectivo en el que las mujeres son la mayoría.

CONCLUSIONES

El porcentaje de **Personal Docente e Investigador** femenino en la UMU muestra un crecimiento continuado y en 2018 asciende al 42,85%, cifra que supera levemente el 41,3% obtenido en el total del Sistema Universitario Español (40,8% en universidades públicas). Por tanto, desde el 33,84% registrado en el año 2000, podemos considerar que se ha llegado a una situación paritaria en la presencia femenina global. Sin embargo, la contrapartida a este incremento es el mayor aumento en el porcentaje de PDI femenino a tiempo parcial, que genera que a partir de 2014 supere al masculino por primera vez y alcance el 46,81% en 2018 frente al 44,78% obtenido por el colectivo masculino.

La inmensa mayoría del PDI a tiempo parcial en la UMU es profesorado asociado. En 2018 el porcentaje de profesoras asociadas sobre el total de PDI femenino (45,23%) supera al de asociados (43,25%) en 2 puntos porcentuales.

Por regímenes jurídicos, las mujeres están concentradas en los regímenes con menor estabilidad laboral. Entre el colectivo más numeroso y estable del personal funcionario del Estado, el porcentaje masculino (45,17%) supera en casi 8 puntos porcentuales al femenino (37,37%) en 2018. Además del personal asociado, en 2018 el porcentaje femenino supera al registrado para el total del PDI entre el personal contratado doctor y ayudante doctor

Por categorías, en 2018 el porcentaje femenino en el Profesorado Titular de Universidad es muy similar al porcentaje total de PDI femenino y se muestra

muy estable en torno al 40% desde 2010, lo que contrasta con el aumento que experimentó desde 2000 a 2010, y con el incremento del porcentaje femenino sobre el PDI total de la UMU. Sin embargo, el porcentaje de Catedráticas experimenta un crecimiento monótono alcanzando el 28,93% en 2018, cifra que, aunque está lejos de una posición que podríamos considerar paritaria, supera al 21,3% registrada en el total del Sistema Universitario Español.

El porcentaje de PDI Funcionario del Estado sigue mostrando el patrón decreciente detectado desde el año 2000. Sobre el total de cada colectivo, el porcentaje femenino en 2018 es el 37,37% (58,33% en 2000) y el masculino el 45,17% (60,30% en 2000). Es decir, el mayor crecimiento del porcentaje de PDI femenino en el total de la UMU, que se ha producido desde 2010 a 2018, no se ha visto reflejado en la categoría del Funcionariado del Estado, sino que esa mayor incorporación de la mujer en el PDI total se ha producido fundamentalmente en las categorías de personal contratado, ayudante y asociado, como hemos comentado anteriormente. De hecho, en 2018 el porcentaje de PDI funcionario femenino en la UMU es inferior al 40,3% obtenido en el Sistema Universitario Español.

Por debajo de los 45 años no hay catedráticas, mientras que el porcentaje de catedráticos menores de 45 años es el 2,5% del total de catedráticos. Sin embargo, en los tramos de edad siguientes y hasta los 64 años los porcentajes femeninos superan a los masculinos y esta tendencia se invierte a partir de dicha edad, lo cual pone de manifiesto también que el acceso a las cátedras por parte de las mujeres es un fenómeno relativamente reciente.

En definitiva, aunque se han producido ciertos avances, se puede concluir que los objetivos planteados en el Eje 4 del I Plan de Igualdad, Acceso y promoción profesional, todavía están lejos de alcanzarse.

Donde las diferencias por género se hacen más patentes es en los indicadores de investigación. Desde 2011 a 2018, aunque la participación femenina en proyectos de investigación es similar a su porcentaje sobre el PDI total, en el caso de responsables de proyectos y en proyectos europeos la participación femenina se sitúa claramente por debajo de éste. Esto último también sucede entre los IP de grupos de investigación propios de la UMU y en responsables de contratos de investigación. El número de sexenios de investigación conseguidos por los varones supera con creces los conseguidos por las mujeres en todas las áreas de conocimiento. Estas diferencias son menores si solamente contabilizamos al PDI con al menos un sexenio. En 2018 el porcentaje de mujeres con posibilidad de tener un sexenio se sitúa en el 52,37% frente al 60,85% en el colectivo masculino, cifras muy similares a las obtenidas en 2010. El 41,57% del PDI masculino tiene al menos un sexenio de investigación frente al 35,77% del PDI femenino. No obstante, entre el PDI con posibilidad de tener un sexenio estos porcentajes son idénticos en hombres y mujeres y alcanzan el 68,3%.

En 2018 el 4,24% del PDI masculino accedió directamente a la UMU a una plaza funcionarial, frente al 0,97% en el caso femenino. Un 45,76% del PDI masculino logró acceder a una plaza de funcionario antes de los 6 años, mientras que en el caso femenino dicho porcentaje es solamente el 34,17%. Esta diferencia de más de once puntos y medio se ha agrandado con los años, ya que en 2010 era inferior a los cuatro puntos porcentuales. La antigüedad

femenina en la última categoría funcional alcanzada también es menor que la masculina.

Por cargos académicos, observamos que en 2018 los porcentajes femeninos superan a su participación global en el PDI de la UMU en aquellos cargos que podríamos considerar que están en una segunda fila de responsabilidad, tales como Secretarías de departamento y Secretarías, Subdirecciones y Vicedecanatos de Centros. Sin embargo, entre los Decanatos y las Direcciones de departamento sucede lo contrario. En consecuencia, aunque se ha avanzado desde 2010, los objetivos planteados en el Eje 3 del I Plan de Igualdad, Participación y Representación, tampoco se ven todavía conseguidos.

En el caso del **Personal de Administración y Servicios** la situación no ha cambiado mucho desde 2010.

Así, se observa que siguen siendo mayoría las mujeres y que su nivel educativo es superior al de los hombres (un 11% más de mujeres con titulación universitaria), y, sin embargo, desarrollan su trabajo en los puestos de clasificación más bajos. Si bien, se ha producido un aumento de la presencia femenina en el grupo de clasificación A2, siguen siendo minoría en el grupo de clasificación A1. Ellos son menos en número, y con menor nivel académico, pero promocionan más.

En cuanto a la ocupación de puestos de responsabilidad, de nuevo son ellas mayoría en las Jefaturas de Negociado y en algunas Jefaturas de Sección, como en Centros y en Bibliotecas, y no en Técnicas o en Informática reproduciéndose los roles de género asignados en el resto de la sociedad. Si bien es cierto que ahora las mujeres son mayoría en las Jefaturas de Servicio,

que se proveen por libre designación, los hombres siguen siendo una gran mayoría en las Jefaturas de Área, no dándose una correlación entre el nivel de estudios y el puesto ocupado.

Además, el PAS masculino llega a los puestos más cualificados a edades más tempranas que el PAS femenino, de lo que se deduce que las mujeres no pueden dedicarse a la promoción durante su edad fértil por motivos de conciliación, siendo ellas únicamente las que concilian no dándose en muchos casos la necesaria corresponsabilidad.

Por tanto, algo se ha progresado, quedando aún mucho por hacer y existiendo todavía una clara segregación vertical.

También llama la atención, que el PAS femenino sigue siendo mayoría absoluta en las Secretarías de altos cargos, y es que estos puestos, provistos por el sistema de libre designación, se han desarrollado tradicionalmente por mujeres. Siguen persistiendo en la Universidad de Murcia los estereotipos de género que atribuyen a la mujer el papel de secretaria.

Así mismo, es importante el gran porcentaje de interinidad que se da actualmente, y es el PAS femenino mayoritario en esta categoría, lo que se explica dados los escasos procesos selectivos que se han celebrado en los últimos años.

Es preciso sacar conclusiones respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y hacer uso de la corresponsabilidad para conseguir una igualdad real y efectiva. Esta igualdad real y efectiva aún no se ha conseguido en la Universidad de Murcia, donde otra vez son mayoría las mujeres a la hora de acogerse a las medidas establecidas para conciliar. Así, volvemos a ver, como en el I Informe Diagnóstico, que los permisos de

maternidad doblan a los de paternidad, mientras que para los permisos por lactancia, acumulación de ésta, guarda legal, reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos o hijas, el permiso disfrutado por los hombres es casi nulo. Y volvemos a ver aquí la persistencia de estereotipos de género que atribuyen a la mujer el papel de cuidadora.

En el **colectivo estudiantil**, las mujeres siguen siendo mayoría en la Universidad de Murcia, incluso en los estudios de Postgrado, aunque en este caso la proporción es menor.

Se sigue observando segregación por sexo, tanto por ramas de conocimiento, (las mujeres se concentran en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ciencias de la Salud) como por centro, siendo las facultades feminizadas Educación, Enfermería, Trabajo Social y Psicología y las masculinizadas Informática y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, si bien en esta última titulación sí se ha producido un aumento de matrículas femeninas.

Ellas obtienen mejor rendimiento académico siendo su tasa de abandono más baja que la de ellos, han defendido más tesis, hay más doctorandas u obtienen más Premios Extraordinarios. No se entiende, entonces, cómo su ingreso en la carrera docente universitaria es menor que en el caso de los hombres.

Destaca el hecho de que aun siendo la tasa de éxito alta en todas las titulaciones tanto para hombres como para mujeres, esta es superior en la titulación de Educación Infantil (titulación feminizada) en el caso de los hombres, y en la titulación de Ingeniería en Informática (titulación masculinizada) en el caso de las mujeres, de lo que se puede extraer que tanto

hombres como mujeres son igualmente capaces en cualquier titulación, si bien los estereotipos de género perviven a la hora de escogerla.

En cuanto a los **Órganos de Gobierno y de Representación**, ya hemos comentado lo que sucede en los cargos académicos unipersonales que están ocupados por el PDI en Centros y Departamentos, donde los hombres son la mayoría en ocupar los puestos de primer nivel y las mujeres participan menos y en segundos escalones.

En cuanto los órganos Colegiados, los hombres siguen siendo mayoría en todos ellos, pero destaca de manera especial el caso del Consejo Social, integrado por 20 hombres y 1 mujer.

Los Órganos de Representación de trabajadores y trabajadoras tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque no siempre se corresponde con la composición de sus colectivos.

En cuanto al Consejo de Estudiantes, su composición está muy desequilibrada a favor del lado masculino, a pesar de que ellas son mayoría en este colectivo.