



UNIVERSIDAD DE
CASTILLA-LA MANCHA

INFORME DE SEGUIMIENTO I PLAN DE IGUALDAD UCLM

20
23

ÍNDICE

1. Presentación	<i>Pág. 2</i>
2. Plan de Igualdad: ejes y acciones	<i>Pág. 8</i>
3. Grado de cumplimiento	<i>Pág. 18</i>
• Órganos de Dirección	<i>Pág. 18</i>
• Centros	<i>Pág. 29</i>
-> <i>Campus de Albacete</i>	<i>Pág. 30</i>
-> <i>Campus de Ciudad Real</i>	<i>Pág. 32</i>
-> <i>Campus de Cuenca</i>	<i>Pág. 34</i>
-> <i>Campus de Toledo</i>	<i>Pág. 35</i>
4. Conclusiones	<i>Pág. 37</i>
5. Enlaces de interés	<i>Pág. 47</i>
6. Anexos	<i>Pág. 51</i>
• Anexo I	<i>Pág. 51</i>
• Anexo II	<i>Pág. 58</i>

1. PRESENTACIÓN

El **Plan de Igualdad de la UCLM**, negociado entre representantes de la universidad y de las organizaciones con representatividad sindical, se aprobó por unanimidad en noviembre de 2020 y se ratificó en Consejo de Gobierno el 27 de mayo de 2021, fecha de su entrada en vigor. Quedó registrado en la UCLM el 13 de julio de 2021, si bien, con ocasión de la aprobación del *Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha* el 14 de abril de 2023, ambos documentos (Plan y Protocolo) se remitieron a la Dirección General de Función Pública para su inscripción en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (creado en aplicación de la disposición adicional 7ª del Estatuto Básico del Empleado Público, a su vez modificada por la Ley 31/2022).

El Plan se compone de **12 ejes y 85 acciones**, acompañados de tres anexos que incluyen (i) un resumen del diagnóstico del Plan, (ii) sendos enlaces al -entonces vigente- *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM* y al *Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans e intergénero de la UCLM* y (iii) un glosario de términos básicos en materia de igualdad de género. Con relación al **acoso**, la medida 72 del Eje 10 del Plan disponía la revisión del *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM*, vigente desde 2016, a partir de los resultados del Diagnóstico del Plan. Dicha tarea fue acometida por una Comisión Negociadora paritaria creada al efecto, que optó por redactar un nuevo documento para adaptarlo, no solo a las indicaciones del Diagnóstico, sino al nuevo marco normativo. Fruto de dicha negociación, en marzo de 2023 se acordó unánimemente el texto del nuevo **Protocolo para prevenir, detectar y actuar**

PRESENTACIÓN

ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha, aprobado en Consejo de Gobierno en abril de 2023 y en vigor desde el 25 de abril de 2023 (un día después de su publicación en el DOCM). Por lo demás, cada acción deberá ser adoptada y ejecutada por la autoridad, centro de decisión u órgano que, dentro de la estructura orgánica y de gobierno universitario, tenga atribuida la competencia sobre la materia o aspecto concernidos.

El apartado 6 del documento que incluye el Plan, disponible en la web de la UCLM (Plan_Igualdad_UCLM.ashx), recuerda la necesidad de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, de conformidad con el artículo 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Pues bien, la **Unidad de Igualdad** se creó en la UCLM en cumplimiento de la disposición adicional 12ª de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril*, que modificó la derogada *Ley Orgánica de Universidades*. Dicho órgano tiene encomendada, entre otras funciones, la identificación de desigualdades de género y la puesta en marcha de medidas para integrar la perspectiva de género en la UCLM.

A su vez, la medida 7 del Eje 1 del Plan insta a “*crear una Comisión de Control y Seguimiento institucional para la implantación del Plan de Igualdad*”. Aunque ya existía una Comisión de Igualdad en la UCLM desde 2009, diversos cambios normativos, unidos a la aprobación del propio Plan, hicieron aconsejable su adecuación al nuevo marco. Por ello, el mismo día de la ratificación del Plan (27 de mayo de 2021) se aprobó la creación de la **Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**, que cuenta con participación paritaria de representantes de la UCLM y de las organizaciones con representatividad sindical (Comisiones (uclm.es)). Entre las funciones de la nueva Comisión está la de “*realizar el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad UCLM que deberá realizarse de forma periódica, realizándose al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la presente comisión de igualdad a tenor de lo dispuesto en el art. 9 RD 901/2020, de 13 de octubre*”.

PRESENTACIÓN

El presente informe da cumplimiento a la referida **evaluación intermedia**. Desde finales de 2022 y hasta mediados de 2023, la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad realizó un gran esfuerzo para evaluar la implantación de las medidas tanto por los órganos de dirección de la UCLM, como por los centros docentes y de investigación. Dicha Comisión estuvo conformada:

-- Por la UCLM:

- Presidencia: Carmen Díaz Mora, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad / Juana Morcillo Moreno, Directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
- Secretaría (sin voto): Ana Belén Ormeño Mendoza. Directora del Área de Recursos Humanos y Administrativa, y Vicegerenta del campus Ciudad Real.
- M.^a Isabel Berruga Fernández. Catedrática de Universidad. Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y de Montes, y Biotecnología. Directora del Instituto de Desarrollo Regional (campus de Albacete).
- Juana María Serrano García. Catedrática de Universidad. Facultad de Ciencias Sociales y Tecnologías de la Información de Talavera de la Reina (campus de Toledo).
- Emilio José Gómez Ciriano. Profesor Titular de Universidad. Facultad de Trabajo Social (campus de Cuenca).
- Pedro Victorio Salido López. Profesor Contratado Doctor. Facultad de Educación (campus de Ciudad Real).

-- Por las organizaciones sindicales:

- Ester Luisa Nieto Moreno de Diezma. Representante de CSIF.
- Nunzia Castelli. Representante de CCOO.
- Virgilia Antón Antón. Representante de STE-CLM.
- Olga Elwes Aguilar. Representante de UGT.
- María de Cortes Vizcaíno Gómez. Representante de CGT.

PRESENTACIÓN

Al ser la primera vez que se realizaba esta tarea, y para facilitar la cuantificación del cumplimiento de las medidas, se elaboraron varios documentos en formato **Excel**, adaptados a las competencias de cada órgano y centro, para poder reflejar las acciones realizadas. Un ejemplo de ficha en Excel por acción es la siguiente, que se corresponde a la acción 1 del Plan de Igualdad. Esta información se solicitaba para cada una de las acciones en las que cada órgano y centro estaban implicados.

1	EJE	EJE 1: DESARROLLO DE LA CULTURA Y RESPETO AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
2	Nº DE ACCIÓN	1
3	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Implementar/revisar en todo el marco normativo de la UCLM el valor y respeto al derecho a la igualdad y no discriminación, promoviendo la igualdad de género en sus políticas y acciones.
4	CALENDARIO	Durante la vigencia del PI
5	MECANISMO	Revisión y, en su caso, reforma de la normativa oportuna
6	ORGANISMO/SERVICIO	A rellenar
7	INDICADOR	Informes de seguimiento de implantación y cumplimiento de las normativas al respecto
8	PERSONA RESPONSABLE	A rellenar
9	NIVEL DE EJECUCIÓN	A rellenar (cumplida/ en proceso/ no cumplida/ no procede)
10	RESUMEN MEDIDAS ADOPTADAS	A rellenar
11	DOCUMENTOS ADJUNTOS	Adjuntar como documentos o poner enlace a web donde están disponibles
12	COMENTARIOS SOBRE EL PROCESO	A rellenar
13	RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN	A rellenar
14	RESPUESTA A LAS RECOMENDACIONES	A rellenar tras recibir las recomendaciones de la Comisión (2º vuelta)

PRESENTACIÓN

Paralelamente, se mantuvieron diversos **encuentros** con las personas responsables y/o interlocutoras en cada caso para ofrecer las pautas y orientaciones oportunas.

Fruto de todo ese proceso, en **septiembre de 2023** se recopilaron finalmente los datos necesarios para elaborar el presente informe intermedio, cuya preparación ha sido objeto de un proceso serio y reflexivo. La evaluación intermedia realizada por quienes integran la Comisión ha consistido en las siguientes actuaciones:

- Una *valoración cuantitativa*, que consiste en determinar el número de medidas realizadas, las que están en proceso y las que no se han realizado aún según las previstas dentro de cada eje por el agregado de los órganos y centros implicados. Ello permite constatar el grado de cumplimiento de la implantación del Plan de Igualdad por el conjunto de la comunidad universitaria de la UCLM.
- Una *valoración cuantitativa*, que consiste en determinar el número de medidas realizadas, las que están en proceso y las que no se han realizado por cada uno de los órganos y centros implicados en cada acción. Ello permite constatar el grado de cumplimiento de la implantación del Plan de Igualdad para cada uno de esos órganos y centros implicados.
- Una *valoración cualitativa*, consistente en elaborar unas conclusiones globales sobre el grado de cumplimiento del Plan y determinar, para cada eje, los resultados obtenidos a través de las medidas y actuaciones ejecutadas, enfatizando en las acciones en que deberían centrarse los esfuerzos a futuro y, por tanto, en las posibilidades de mejora para el adecuado cumplimiento del Plan de Igualdad.

PRESENTACIÓN

- Adicionalmente, para valorar el progreso de la UCLM en el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, la Comisión ha considerado de interés incorporar dos anexos. El anexo 1 recoge la evolución de la UCLM - referida a mayo de 2023- en cada una de las cuestiones incluidas en el diagnóstico previo al Plan de Igualdad. El anexo 2, por su parte, incluye un resumen del informe “Brecha salarial de género en las Universidades Españolas” en el que ha participado la UCLM para conocer el alcance de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en los colectivos PDI y PI.

En el resultado final ha sido fundamental la colaboración de cada una de las personas que, tanto desde los órganos de dirección, como desde los centros, mostraron desde el primer momento su disposición a colaborar y asumir, por primera vez, una compleja tarea de recopilación y sistematización. Y, por supuesto, ha sido esencial el compromiso de quienes conforman la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Por último, nos gustaría mencionar la importante función de las **Comisiones de Igualdad de los centros** que, desde su creación al amparo de la medida 9 del Eje 1 del Plan de Igualdad, están siendo claves tanto en el diálogo con la Delegación del Rector para Políticas de Igualdad y la Unidad de Igualdad y Diversidad, como en el impulso de las políticas de igualdad en la UCLM, garantizando la necesaria permeabilidad de la perspectiva de género en todos los ámbitos universitarios.

La evaluación final del Plan de Igualdad se llevará a cabo a lo largo de los dos meses anteriores al de finalización de su vigencia e incluirá una evaluación de resultados, de proceso y de impacto. Dicha evaluación se reflejará en un **informe final** de implantación del Plan de Igualdad que se publicará en los dos meses posteriores a la finalización de su vigencia.

Carmen Díaz Mora
Delegada del Rector para Políticas de Igualdad
Juana Morcillo Moreno
Directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad

2. I PLAN DE IGUALDAD VIGENTE 2021-2025

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJES

- 01** Implementación de la cultura y respeto al derecho de igualdad y no discriminación
- 02** Imagen institucional UCLM, información, comunicación y sensibilización
- 03** Proceso de selección y contratación del personal
- 04** Promoción y formación
- 05** Corresponsabilidad
- 06** Docencia, investigación y transferencia del conocimiento

- 07** **Infrarrepresentación**
- 08** **Clasificación profesional y retribución**
- 09** **Otras condiciones laborales: la prevención de riesgos laborales**
- 10** **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- 11** **Violencia de género**
- 12** **Trabajo inclusivo con la orientación sexual e identidad y expresión de género: personas LGTBI**

ACCIONES

EJE 1: DESARROLLO DE LA CULTURA Y RESPETO AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
1	Implementar/revisar en todo el marco normativo de la UCLM el valor y respeto al derecho a la igualdad y no discriminación, promoviendo la igualdad de género en sus políticas y acciones.
2	Concienciar a toda la comunidad universitaria y, especialmente, al estudiantado en materia de igualdad de género.
3	Apoyar a las asociaciones, grupos y redes estudiantiles que tengan entre sus objetivos promover la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad sexual.
4	Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios/centros/aulas y espacios de la Universidad.
5	Incluir en los pliegos de cláusulas administrativas de las licitaciones, para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación, cláusulas específicas que primen la mayor aproximación a la composición equilibrada de mujeres y hombres (60/40) y/o posean, en su caso, Planes de Igualdad y/o sellos de calidad.
6	Dar visibilidad a los datos del diagnóstico y al PI de la Universidad.
7	Crear una Comisión de Control y Seguimiento institucional para la implementación del PI.
8	Incluir el término “igualdad” en la estructura orgánica del Consejo de Dirección UCLM.
9	Se realizarán institucionalmente actos conmemorativos (especialmente en torno al 11 de febrero, al 8 de marzo y al 25 de noviembre) que den visibilidad al papel de las mujeres en la sociedad en general y en la UCLM en particular.
10	Crear una Comisión de Igualdad en cada centro que vele por el respeto de este principio en las diversas actividades que se organicen.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 2: IMAGEN INSTITUCIONAL UCLM, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

11	La UCLM incorporará el principio de igualdad en su proyección institucional.
12	Adoptar una guía en el ámbito del uso del lenguaje e impartir instrucciones a todas las Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Unidades Administrativas para corregir la utilización de un lenguaje sexista.
13	En todas las comunicaciones internas y externas, orales y escritas, la UCLM se compromete a fomentar un uso no sexista del lenguaje, inclusivo y no estereotipado.
14	La UCLM promoverá el cambio de denominación de las titulaciones universitarias que no sean inclusivas.
15	La UCLM velará por la transmisión de unos valores igualitarios, plurales y no estereotipados.
16	La UCLM velará por el cumplimiento del principio de igualdad en la concesión de honores y distinciones.
17	Velar por que no se difundan imágenes sexistas en la UCLM.
18	Visibilizar la participación de las mujeres en actividades institucionales, académicas, culturales, científicas, deportivas, etc.
19	Concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos.
20	La UCLM impulsará y fomentará estudios sobre la situación de las mujeres y hombres en la universidad y en la sociedad en general.
21	La UCLM potenciará la difusión de informaciones relativas a cuestiones de género e igualdad.
22	Incorporar en la página web institucional un apartado específico que publicite los actos, actividades y cualesquiera acciones que organice o en que colabore la UCLM en materia de igualdad.
23	Colaborar con los centros de secundaria para combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios (especialmente en grados STEM).
24	Sensibilizar en igualdad, erradicación del acoso y prevención de la violencia a todo el estudiantado de la UCLM.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	
25	Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores/as para detectar posibles desigualdades y causas y aplicar las medidas correctoras del PI.
26	Procurar la composición equilibrada en cada una de las comisiones evaluadoras de las plazas convocadas para el personal, de acuerdo con la legislación vigente. En aquellos casos en que la composición propuesta no cumpla este requisito, se enviará un informe razonado a la Unidad de Igualdad para valorar dicha situación.
27	Garantizar la composición equilibrada en los tribunales de acceso y contratación. En aquellos casos en que la composición propuesta no cumpla este requisito, se enviará un informe razonado a la Unidad de Igualdad para valorar dicha situación.
28	Informar a la Unidad de Igualdad de los datos desagregados por sexo de las personas candidatas que superen el proceso de selección.
29	Realizar el seguimiento estadístico sobre el acceso a la carrera académica del personal I+D, atendiendo a la variable sexo de cara a la adopción, en su caso, de medidas correctoras.
EJE 4: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
30	Fomentar la composición equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de másteres oficiales y dirección de tesis doctorales.
31	Estudiar la aplicación de medidas de acción positiva en las convocatorias de investigación/docencia de la UCLM para favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en estos ámbitos.
32	Realizar encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PTGAS funcionario para conocer por qué las mujeres promocionan menos a los grupos A1/A2 a pesar de tener la titulación requerida.
33	Realizar encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PDI funcionario para conocer por qué las mujeres se promocionan menos a la categoría de catedrática.
34	Realizar el seguimiento estadístico sobre la promoción a la carrera académica del personal I+D, atendiendo a la variable sexo de cara a la adopción, en su caso, de medidas correctoras.
35	Aumentar la oferta formativa institucional en materia de igualdad y, especialmente, con relación a la normativa aplicable, uso inclusivo del lenguaje, sesgos y estereotipos de género, liderazgo, etc.
36	Incorporar, siempre que sea posible, contenidos en materia de igualdad en la oferta formativa institucional.
37	Fomentar la participación del personal en los cursos de formación en materia de igualdad.
38	Organizar los cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 5: CORRESPONSABILIDAD

39	Priorizar, entre el PDI, la elección de horarios docentes a las personas que tengan a su cargo menores de 12 años y/o personas dependientes, siempre que se acredite fehacientemente el motivo que justifique la necesidad de conciliación.
40	Favorecer, entre el PTGAS y PI, los intercambios de turnos entre compañeras/os por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
41	Tomar en consideración el tiempo de disfrute de permisos o excedencias dedicado a la atención de responsabilidades familiares como tiempo de trabajo efectivo, de manera que no influya negativamente en las evaluaciones para la promoción profesional del personal.
42	Fomentar que los horarios de las reuniones internas en la UCLM no interfieran con la vida personal y/o familiar, recomendándose acordar previamente su duración y hora de conclusión, preferiblemente, no más allá de las 18:00 h.
43	Promover convenios entre la Universidad y centros asistenciales de día, escuelas infantiles, Ayuntamientos, etc. para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes, cuyo cuidado esté a cargo del personal.
44	Otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de cuidado de menor, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
45	Fomentar que todos los permisos por nacimiento y cuidado de menor entre el PDI se cubran con personal sustituto o personal de la UCLM con capacidad docente, evitando así que las personas con este derecho renuncien parcialmente al mismo por evitar que compañeros/as tengan que asumir sus responsabilidades.
46	Estudiar en qué puestos puede realizarse el teletrabajo como una modalidad más de organización del trabajo y de prestación horaria como medida de conciliación.
47	Revisar y, en su caso, actualizar el Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la UCLM del colectivo PAS.
48	Recopilar en un documento las medidas de corresponsabilidad aplicables al personal no incluido en el Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la UCLM del colectivo PAS (Concilia UCLM).
49	Difundir entre todo el personal todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar en la UCLM.
50	Seguimiento estadístico desagregado de las medidas de corresponsabilidad solicitadas por el personal de la UCLM.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 6: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	
51	Estudiar la creación de programas de doctorado en estudios de género.
52	Fomentar y garantizar la existencia de una competencia transversal sobre “género, igualdad y no discriminación” en las titulaciones.
53	Favorecer la presencia de mujeres en los órganos y comisiones en materia de investigación, impulsando la introducción de la perspectiva de género en todas las ramas científicas.
54	Promover la presencia y liderazgo de mujeres como IP (Investigadora Principal) en los proyectos de investigación internos.
55	Promover la inclusión de las mujeres como fuente (autoras) y objeto de estudio de la investigación en los campos científicos más masculinizados.
56	Elaborar estadísticas de resultados de la labor investigadora, diferenciando puntuaciones globales de mujeres y hombres.
57	Proporcionar información estadística acerca de los resultados de la transferencia de conocimiento según sexo.
58	Promover la presencia y liderazgo de mujeres como IP en los contratos art. 83 y convenios de transferencia.
59	Dar visibilidad a las investigadoras en el ámbito de la transferencia.
EJE 7: INFRA-REPRESENTACIÓN	
60	Procurar la composición equilibrada en los cargos electos de la UCLM.
61	Procurar, siempre que se pueda, la composición equilibrada de mujeres y hombres en las mesas electorales y al completar los escaños sin cubrir en los diferentes procesos electorales.
62	Garantizar, siempre que sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de todas las comisiones de la UCLM.
63	En las mesas de negociación colectiva se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 8: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN	
64	Se analizará la nomenclatura del sistema de clasificación profesional del personal en la UCLM y, de resultar pertinente por concurrir discriminación, se modificará en aras de garantizar la igualdad de género
65	Se revisarán los elementos constitutivos y definatorios de cada grupo profesional. Si se apreciase que concurre discriminación directa o indirecta, se reconsiderarán con el fin de adecuarlos a la igualdad real entre mujeres y hombres.
66	La UCLM llevará un registro retributivo con la media aritmética y la mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
67	La UCLM realizará periódicamente un análisis estadístico y comparativo sobre las retribuciones medias, medianas, fijas y variables de hombres y mujeres y, en su caso, se propondrá la corrección de las desviaciones discriminatorias que se pudieran detectar.
68	La UCLM pondrá a disposición de los/as representantes de las personas trabajadoras el registro salarial referido.
EJE 9: OTRAS CONDICIONES LABORALES: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
69	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Esta evaluación deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
70	La UCLM adoptará las medidas de adaptación de puesto, cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo cuando la evaluación del puesto revele un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o periodo de lactancia de sus trabajadoras.
71	La UCLM deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de puestos de trabajo que estén exentos de riesgos.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

72	Revisión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM a partir de los resultados mostrados del Diagnóstico del PI.
73	Difusión específica del Protocolo, con especial referencia a las garantías que el mismo ofrece frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM.
74	Difusión de buenas prácticas y elaboración de campañas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

EJE 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

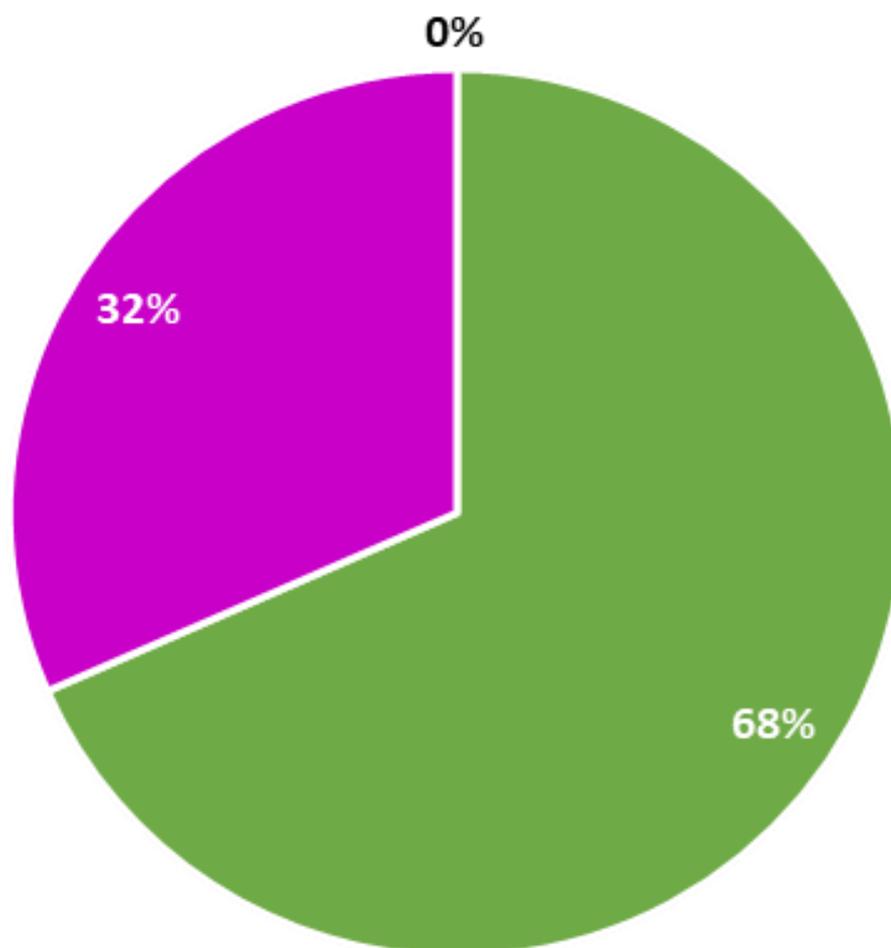
75	Atribuir a la mujer víctima de violencia de género (MVVG) el derecho a decidir el porcentaje de jornada que puede reducir y la duración temporal de la misma. Se mantendrán las retribuciones íntegras cuando la reducción de la jornada sea igual o inferior a un tercio.
76	Otorgar a la MVVG el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
77	Reconocer a la MVVG su derecho a elegir y obtener el turno de trabajo y horario de clases, así como reconocerle su derecho a acogerse a un régimen de jornada flexible.
78	Comunicación a las MVVG de la existencia de vacantes, presentes o futuras de las que se tenga conocimiento, en la misma localidad o en otras que la interesada haya solicitado para hacer efectivo, en su caso, el derecho al traslado.
79	Mantener el carácter justificado de las ausencias, totales o parciales, al trabajo, con origen en la violencia ejercida sobre la mujer trabajadora, a efectos de la percepción de incentivos o retribuciones variables por objetivos.
80	Excedencia por razón de violencia de género, a toda trabajadora de la UCLM, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte necesario ningún plazo de permanencia en la misma: Durante 6 meses, derecho a reserva del puesto de trabajo (computable a efectos de ascensos, trienios y derecho pasivos). Durante dos meses se recibirán las retribuciones íntegras.

12 EJES Y 85 ACCIONES

EJE 12: TRABAJO INCLUSIVO CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO: PERSONAS LGTBI	
81	Difundir el Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UCLM.
82	Fomentar la sensibilización, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, dirigidos a la comunidad universitaria.
83	Organizar y apoyar actividades formativas y de sensibilización con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTBI.
84	Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género.
85	Colaborar en el ámbito sanitario, social, institucional y asociativo en la promoción y defensa del derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y a la no discriminación de las personas LGTBI.

3. GRADO DE CUMPLIMIENTO

• ÓRGANOS DE DIRECCIÓN



-  1. Amplio margen de mejora (acciones cumplidas menos del 33%)
-  2. Trabaja activamente si bien, aún tiene margen de mejora (acciones cumplidas entre el 33 y el 66%)
-  3. Avanzada implantación (acciones cumplidas por encima del 66%)

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

RECTORADO

Detalle acciones cumplidas: 2, 8, 62, 63, 85

83%

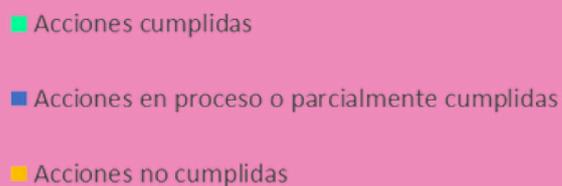
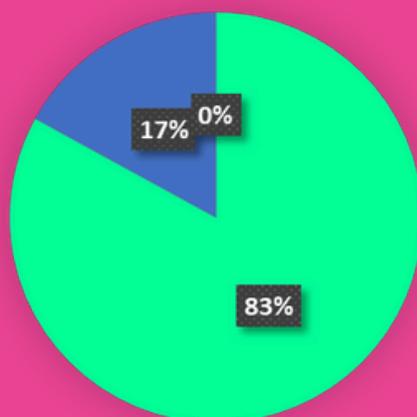
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 1

17%

Detalles acciones no cumplidas: -

0%

Rectorado



DEFENSORÍA

Detalle acciones cumplidas: 2, 24, 42, 72, 84, 85

75%

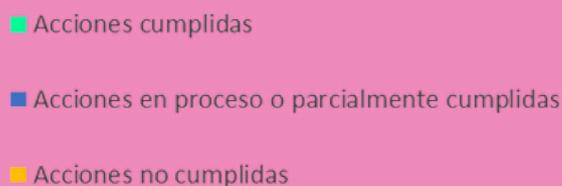
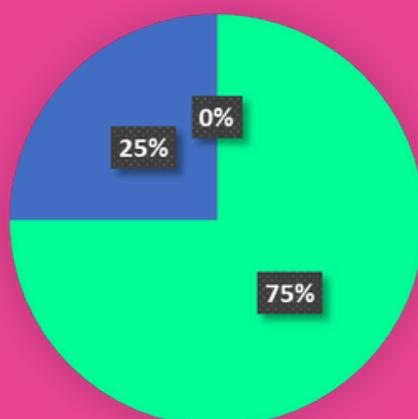
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 73, 74

25%

Detalles acciones no cumplidas: -

0%

Defensoría



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

GERENCIA

Detalle acciones cumplidas: 4, 5, 17, 25, 26, 27, 35, 38, 40, 41, 44, 46, 47, 49, 66, 67, 75, 76, 77, 78, 79, 80 **71%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 28, 32, 50, 64, 65 **16%**

Detalles acciones no cumplidas: 68 **13%**

Gerencia



SECRETARÍA GENERAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 4, 6, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 61, 62, 63, 72, 73, 85 **68%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 1, 5, 10, 14, 26, 60, 74 **32%**

Detalles acciones no cumplidas: - **0%**

Secretaría General



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

VICERRECTORADO DE CULTURA, DEPORTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 13, 14, 24, 26, 30, 31, 35, 36, 52, 62

85%

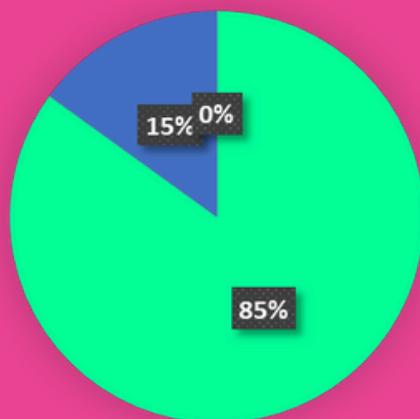
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 12, 37

15%

Detalles acciones no cumplidas: -

0%

Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Responsabilidad Social



■ Acciones cumplidas

■ Acciones en proceso o parcialmente cumplidas

■ Acciones no cumplidas

VICERRECTORADO DE SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURAS

Detalle acciones cumplidas: 12, 13, 17, 42, 58

71%

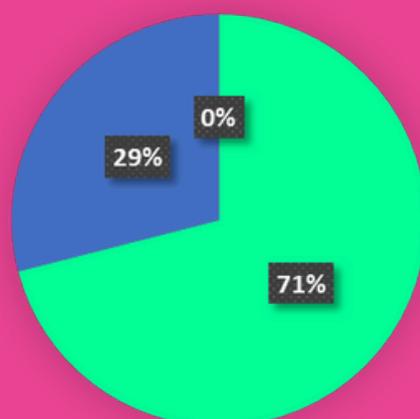
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 4, 62

29%

Detalles acciones no cumplidas: -

0%

Vicerrectorado de Sostenibilidad e Infraestructuras



■ Acciones cumplidas

■ Acciones en proceso o parcialmente cumplidas

■ Acciones no cumplidas

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

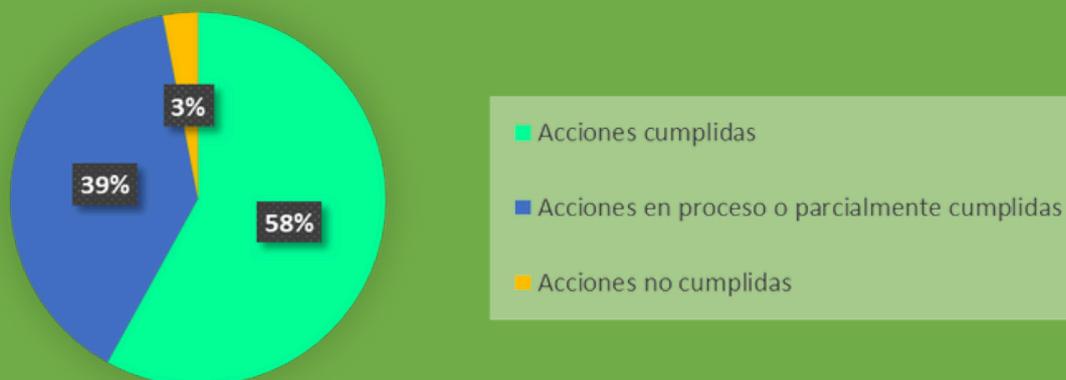
DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA POLÍTICAS DE IGUALDAD Y UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Detalle acciones cumplidas: 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 42, 62, 63, 72, 81, 83, 85 **58%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 1, 13, 14, 19, 20, 35, 36, 39, 49, 55, 73, 74, 82, 84 **39%**

Detalles acciones no cumplidas: 50 **3%**

Delegación del rector para políticas de igualdad y Unidad de Igualdad y Diversidad



OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y CALIDAD

Detalle acciones cumplidas: 34, 42, 66 **43%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 67 **14%**

Detalles acciones no cumplidas: 32, 33, 68 **43%**

Oficina de Planificación y Calidad



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

VICERRECTORADO DE CIENCIAS DE LA SALUD

Detalle acciones cumplidas: 15, 17, 26, 42, 70, 71	44%
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 12, 62, 69	25%
Detalles acciones no cumplidas: 18, 24, 37, 63, 85	31%

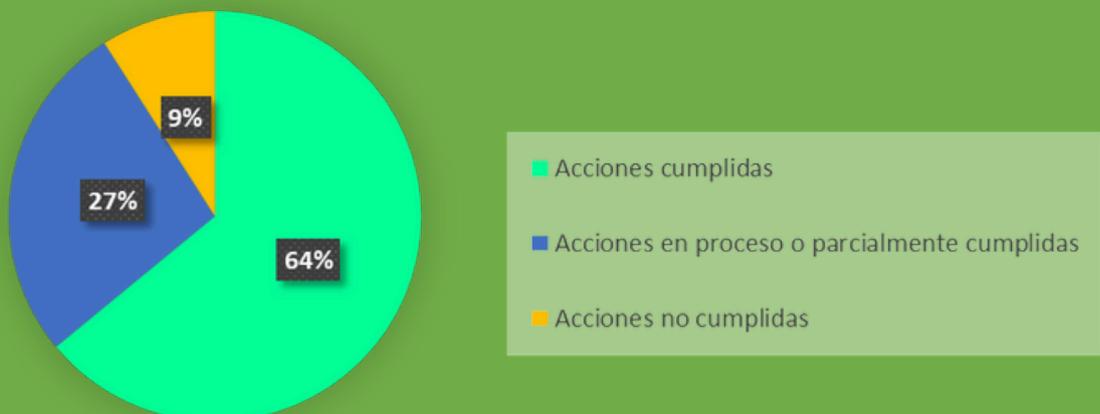
Vicerrectorado de Ciencias de la Salud



VICERRECTORADO DE COORDINACIÓN, COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN

Detalle acciones cumplidas: 11, 13, 15, 17, 22, 42, 85	64%
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 2, 6, 12	27%
Detalles acciones no cumplidas: -	9%

Vicerrectorado de Coordinación, Comunicación y Promoción



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

VICERRECTORADO DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 2, 13, 17, 42

50%

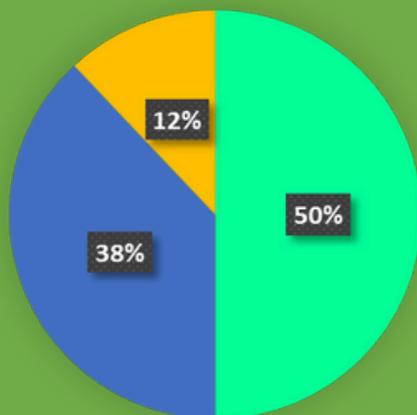
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 1, 12, 37

38%

Detalles acciones no cumplidas: 85

12%

Vicerrectorado de Economía y Planificación



- Acciones cumplidas
- Acciones en proceso o parcialmente cumplidas
- Acciones no cumplidas

VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES

Detalle acciones cumplidas: 1, 12, 13, 15, 17, 18, 37, 42, 85

53%

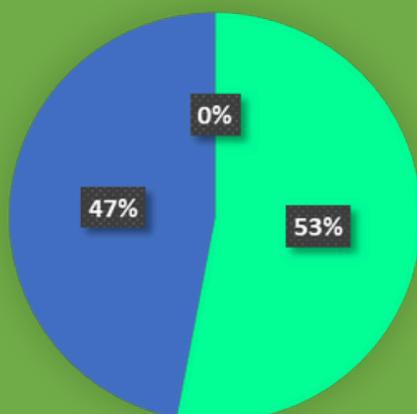
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 2, 3, 24, 62, 82, 83, 84

47%

Detalles acciones no cumplidas: 51

0%

Vicerrectorado de Estudiantes



- Acciones cumplidas
- Acciones en proceso o parcialmente cumplidas
- Acciones no cumplidas

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

VICERRECTORADO DE ESTUDIOS, CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 12, 15, 17, 18, 38, 42, 85

37%

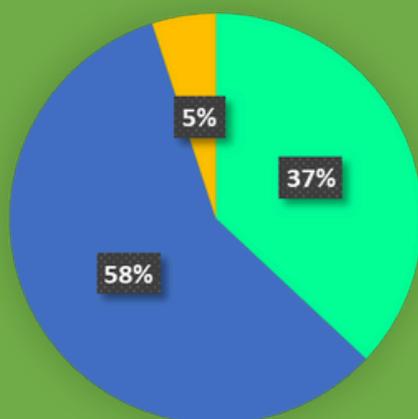
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 2, 3, 14, 24, 26, 30, 31, 35, 36, 52, 62

58%

Detalles acciones no cumplidas: 44, 63

5%

Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación



■ Acciones cumplidas

■ Acciones en proceso o parcialmente cumplidas

■ Acciones no cumplidas

VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

Detalle acciones cumplidas: 2, 17, 20, 24, 42, 62, 85

41%

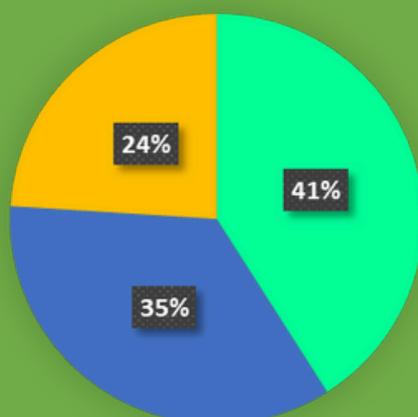
Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 12, 13, 18, 57, 58, 59

35%

Detalles acciones no cumplidas: 15, 16, 19

24%

Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento



■ Acciones cumplidas

■ Acciones en proceso o parcialmente cumplidas

■ Acciones no cumplidas

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

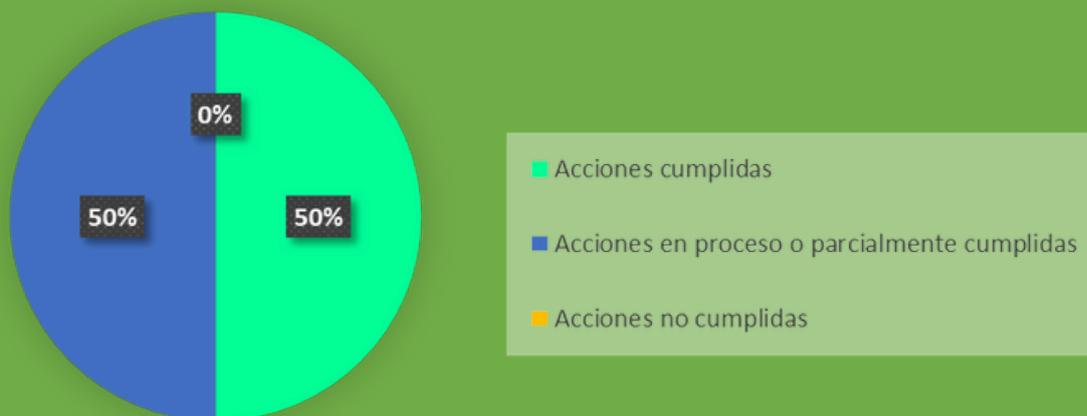
VICERRECTORADO DE INTERNACIONALIZACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 15, 17, 18, 26, 62, 85 **50%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 2, 12, 22, 24, 37, 42 **50%**

Detalles acciones no cumplidas: - **0%**

Vicerrectorado de Internacionalización



VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA

Detalle acciones cumplidas: 2, 15, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 42, 53, 54, 62, 63, 85 **56%**

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 12, 13, 14, 16, 29, 30, 31, 34, 48, 55, 56 **41%**

Detalles acciones no cumplidas: 51 **3%**

Vicerrectorado de Política Científica



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

VICERRECTORADO DE POSTGRADO Y FORMACIÓN PERMANENTE

Detalle acciones cumplidas: 2, 15, 18, 20, 24, 37, 42, 85

62%

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 1, 12, 13, 17, 62

38%

Detalles acciones no cumplidas: -

0%

Vicerrectorado de Postgrado y Formación Permanente



VICERRECTORADO DE PROFESORADO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 13, 17, 25, 26, 27, 41, 42, 45, 62, 63, 75, 76, 77, 78, 79, 80

61%

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 12, 15, 18, 28, 29, 34, 37, 44, 48, 64

36%

Detalles acciones no cumplidas: 85

3%

Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional



VICERRECTORADO DE TRANSFORMACIÓN Y ESTRATEGIA DIGITAL

Detalle acciones cumplidas: 12, 17, 26, 42, 62

50%

Detalle acciones en proceso o parcialmente cumplidas: 2, 13, 24, 85

40%

Detalles acciones no cumplidas: 37

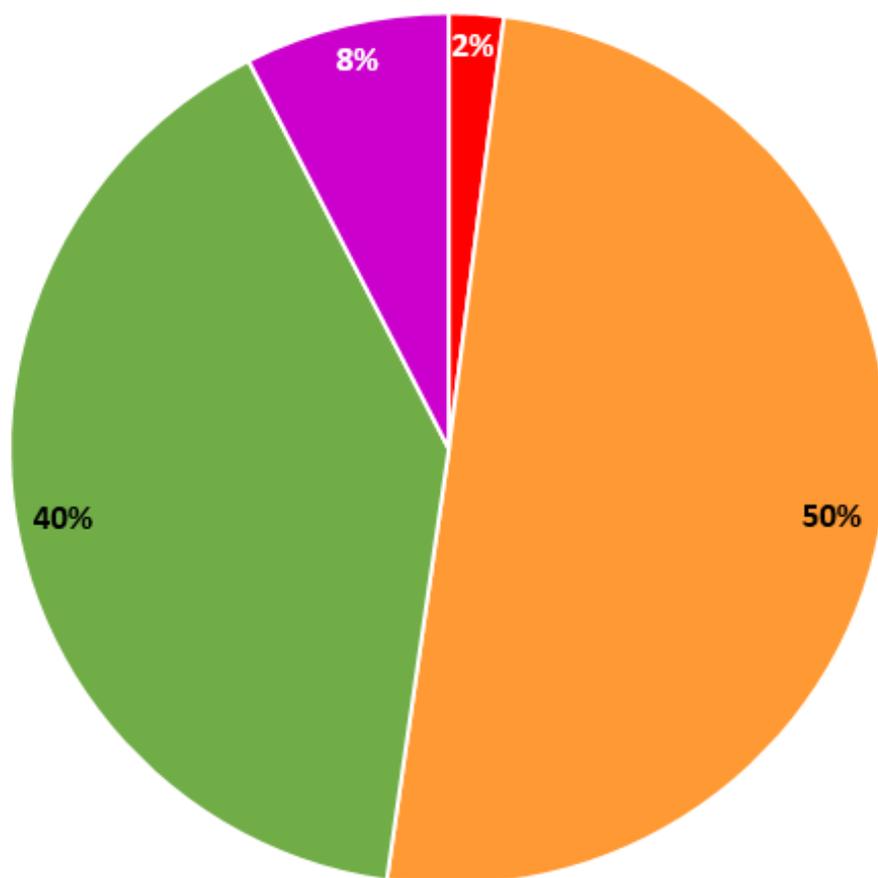
10%

Vicerrectorado de Transformación y Estrategia Digital



GRADO DE CUMPLIMIENTO

• CENTROS



-  1. No se ha creado la Comisión de Igualdad en el centro o la tiene pero sin apenas actividad
-  2. Dispone de Comisión de Igualdad pero con amplio margen de mejora en las acciones del plan de igualdad (acciones cumplidas menos del 33%)
-  3. Dispone de Comisión de Igualdad que trabaja de forma activa si bien aún tiene margen de mejora en acciones del plan de igualdad (acciones cumplidas entre el 33 y el 66%)
-  4. Dispone de Comisión de Igualdad que está trabajando de forma muy activa en acciones del plan de igualdad (acciones cumplidas por encima del 66%)

CAMPUS DE ALBACETE - CENTROS

FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

Detalle acciones cumplidas: 2, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 39, 42, 74, 83, 84, 85

83%

E.T.S. DE INGENIERÍA AGRONÓMICA Y DE MONTES, Y BIOTECNOLOGÍA

Detalle acciones cumplidas: 2, 4, 6, 9, 10, 14, 19, 23, 42, 62

42%

E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 4, 9, 10, 13, 14, 15, 42

33%

FACULTAD DE FARMACIA

Detalle acciones cumplidas: 2, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 23, 42, 49, 84, 85

63%

FACULTAD DE HUMANIDADES

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 23, 39, 42, 62

46%

ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA INFORMÁTICA

Detalle acciones cumplidas: 4, 10, 14

13%

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Detalle acciones cumplidas: 2, 10, 14, 15, 17

21%

FACULTAD DE DERECHO

Detalle acciones cumplidas: 10, 14, 24

13%

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 10, 17, 19, 42, 62

21%

CAMPUS DE ALBACETE - CENTROS

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Detalle acciones cumplidas: 10, 14, 15, 19, 82

21%

FACULTAD DE MEDICINA

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 23, 24, 62

29%

CENTROS DE INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL (IDR-AB)

Detalle acciones cumplidas: 6, 9, 10, 23, 42, 62, 73

47%

CAMPUS DE CIUDAD REAL - CENTROS

ESCUELA SUPERIOR DE INFORMÁTICA

Detalle acciones cumplidas: 4, 9, 10, 14, 17, 19, 23, 39, 42

38%

FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS

Detalle acciones cumplidas: 4, 9, 10, 14, 19, 23, 39, 42, 62

38%

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Detalle acciones cumplidas: 9, 10, 14, 15, 18, 19, 23, 24, 62

38%

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 9, 10, 17, 23, 39, 42, 74

38%

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 18, 24, 42, 62

33%

FACULTAD DE LETRAS

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 4, 9, 10, 14, 15, 24, 36, 39, 49, 73, 82, 84, 85

63%

FACULTAD DE MEDICINA

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 24, 42, 83

50%

ESCUELA DE INGENIERÍA MINERA E INDUSTRIAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 10, 14, 15, 19, 23, 42

29%

CAMPUS DE CIUDAD REAL - CENTROS

E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS

Detalle acciones cumplidas: 10, 18, 19, 23, 39, 42, 62

29%

E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS

Detalle acciones cumplidas: 4, 9, 10, 14, 23, 42

29%

E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Detalle acciones cumplidas: 9, 10, 14, 23, 24, 42, 62

29%

CAMPUS DE CUENCA - CENTROS

FACULTAD DE BELLAS ARTES

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 9, 10, 13, 14, 19, 23, 42, 85

42%

FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUC. Y HUMANIDADES

Detalle acciones cumplidas: 4, 9, 10, 14, 17, 39, 42, 62

33%

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 4, 10, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 39

50%

FACULTAD DE COMUNICACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 9, 10, 14, 15, 17, 19, 23, 24, 39, 42

50%

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Detalle acciones cumplidas: 10, 13, 14, 17, 18, 23, 39, 42, 62

38%

ESCUELA POLITÉCNICA

Detalle acciones cumplidas: 9, 10, 14, 15, 23, 24, 42

29%

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 10, 42

10%

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 15, 24

25%

CAMPUS DE TOLEDO - CENTROS

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES DE TALAVERA

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 36, 37, 39, 42, 83, 84, 85

83%

FACULTAD DE HUMANIDADES

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 4, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 24, 42, 62, 73, 82, 84, 85

83%

ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AEROESPACIAL

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 4, 6, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 39, 42, 62

58%

FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES Y BIOQUÍMICA

Detalle acciones cumplidas: 2, 3, 9, 10, 14, 15, 17, 19, 23, 24, 39, 42

46%

FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE

Detalle acciones cumplidas: 6, 10, 14, 18, 19, 20, 23, 39, 42

38%

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Detalle acciones cumplidas: 2, 6, 10, 15, 17, 19, 24, 42

33%

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 15, 18, 42

29%

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Detalle acciones cumplidas: 2, 9, 10, 14, 24, 73

25%

CAMPUS DE TOLEDO - CENTROS

FACULTAD DE FISIOTERAPIA Y ENFERMERÍA

Detalle acciones cumplidas: 10, 14, 62, 73

17%

ESCUELA DE ARQUITECTURA

No dispone de Comisión de Igualdad y, por tanto, no se ha evaluado

/

4. CONCLUSIONES

Se presentan a continuación algunas de las conclusiones que evidencian los resultados del **informe de seguimiento intermedio** del I Plan de Igualdad de la UCLM, realizado con los datos disponibles en el ecuador de la vigencia del Plan, es decir, mayo de 2023.

1. La evaluación se ha llevado a cabo a partir del cumplimiento de medidas por parte de las autoridades, centros de decisión u órganos **principalmente aludidos** en el propio Plan, a saber: órganos de dirección de la UCLM (incluyendo Delegación del Rector para Políticas de Igualdad y Unidad de Igualdad y Diversidad, Defensoría Universitaria y Oficina de Planificación y Calidad) y centros (docentes y de investigación). El informe detalla las concretas medidas cumplidas en cada caso.

2. Con relación a los **departamentos**, al no recoger el Plan la creación de Comisiones de Igualdad en dichos órganos se optó por no incluir su evaluación en el informe intermedio, posponiendo la misma al informe final. No obstante, desde la Delegación del Rector para Políticas de Igualdad y la Unidad de Igualdad y Diversidad se les recomendó que también crearan su Comisión de Igualdad para actuar, si fuera necesario, en el ámbito de sus competencias. A tal fin, y como se había hecho con los centros, se enviaron indicaciones a las personas responsables de los departamentos para la creación de tales Comisiones, que deberían incluir representantes de todos los colectivos universitarios. En una segunda fase, y para facilitarles la futura sistematización de acciones cumplidas, se les envió un documento en formato Excel con las medidas del Plan de cuyo cumplimiento eran responsables. Finalmente, como aliciente para el cumplimiento de lo indicado, el contrato programa incluyó, entre los criterios para distribuir el presupuesto a los departamentos, el disponer de una Comisión de Igualdad, criterio que se completará con la realización de acciones concretas en sucesivas convocatorias.

CONCLUSIONES

3. Con relación a los **órganos de dirección**:

3.1 El informe revela que su grado de cumplimiento del Plan es del 58,5%, que corresponde al porcentaje medio de las acciones ya cumplidas por los órganos de dirección. El 32% de las acciones están parcialmente cumplidas o en proceso de cumplimiento, mientras que el 7% restante comprende las acciones no cumplidas o de cuyo cumplimiento no se ha informado a la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. De los distintos órganos de dirección:

- Un 68% ha conseguido una avanzada implantación del Plan (nivel 3: acciones cumplidas por encima del 66%).
- Un 32% trabaja activamente en la consecución de medidas, aunque aún existe margen de mejora (nivel 2: acciones cumplidas entre el 33% y el 66%).

3.2 Para la correcta interpretación de los resultados relativos a los órganos de dirección hay que mencionar dos importantes apreciaciones:

- El I Plan de Igualdad de la UCLM atribuyó el cumplimiento de cada medida a los órganos de dirección existentes en el momento de ser aprobado por la Comisión Negociadora del Plan (noviembre de 2020). Posteriormente, en diciembre de 2020 tuvo lugar el último -hasta la fecha- proceso electoral a rector que conllevó un cambio tanto en el número de órganos, como en las competencias asignadas a cada uno. Por ello, aun cuando la versión ratificada por el Consejo de Gobierno de mayo de 2023 reflejó el cambio de nomenclatura, algunos órganos de dirección nuevos quedaron sin una atribución clara y concreta de tareas, lo que obligó a realizar una asignación ad hoc de las mismas en diferentes encuentros mantenidos con sus responsables. Dicha circunstancia ha supuesto una dificultad adicional para medir el cumplimiento del Plan por todos y cada uno de los órganos de dirección.

CONCLUSIONES

- Dado que no todas las medidas del Plan son responsabilidad de todos los órganos de dirección, para calcular el porcentaje total de cumplimiento de cada órgano de dirección se ha tenido en cuenta dicha circunstancia, incluyendo solo las acciones que cada uno debía cumplir y realizando la ponderación oportuna.

3.3 Concretamente, los órganos de dirección mejor posicionados y que, por tanto, superan el 66% de acciones cumplidas son los siguientes: Rectorado (83%), Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Responsabilidad Social (85%), Vicerrectorado de Sostenibilidad e Infraestructuras (71%), Secretaría General (68%), Gerencia (71%) y Defensoría Universitaria (75%).

4. Por lo que a los **centros** se refiere:

4.1 El informe muestra que su grado de cumplimiento del Plan es del 37%, que corresponde al porcentaje medio de las acciones ya cumplidas por los centros. De los distintos centros:

- Un 7,5% (3 centros) dispone de una Comisión de Igualdad que trabaja de forma muy activa en el cumplimiento de las acciones del Plan (nivel 4: más de un 66% de acciones cumplidas).
- En un 40% (16 centros) la Comisión de Igualdad trabaja de forma activa, aunque con margen de mejora (nivel 3: entre el 33% y el 66% de acciones cumplidas).
- En un 50% (la mayoría, 20 centros) su Comisión de Igualdad dispone de un amplio margen de mejora en el cumplimiento de las acciones (nivel 2: menos del 33% de acciones cumplidas).
- Un 2,5% de centros (en realidad, solo uno) no dispone de Comisión de Igualdad (nivel 1).

CONCLUSIONES

4.2 Como queda de manifiesto en la leyenda de la gráfica global de centros, el punto de inflexión para realizar la evaluación ha sido la creación de la Comisión de Igualdad, pues la idea que late en el Plan, y por la que apostamos la Delegada del Rector para Políticas de Igualdad, la Directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad y quienes componen la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan, es que tales órganos sean los que impulsen y garanticen la permeabilidad de las políticas de igualdad en todos los ámbitos y colectivos de la UCLM, con ayuda del equipo de igualdad de la UCLM. De ahí la utilidad de que, en su composición, además de un representante del respectivo equipo de dirección, haya representantes del personal docente y/o investigador del centro, del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y, por supuesto, del colectivo de estudiantes.

4.3 Concretamente, de los 40 centros docentes que conforman la UCLM, los 3 mejor posicionados y que, por tanto, superan el 66% de acciones cumplidas, llegando al 83% y colocándose en el nivel 4 son, en el campus de Albacete, la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, en el campus de Toledo, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Ciencias Sociales y Tecnologías de la Información (en la sede de Talavera de la Reina). En el nivel 3 se sitúan 16 centros, 20 en el nivel 2 y, como apuntábamos antes, solo 1 en el nivel 1.

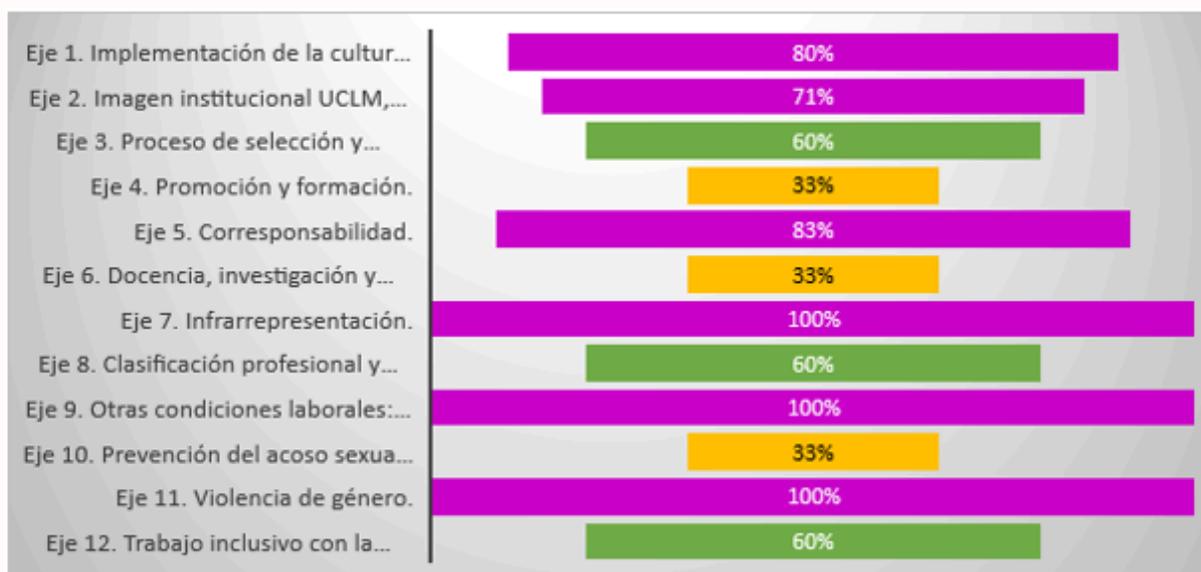
5. Respecto a los **centros de investigación**, solo uno, el Instituto de Desarrollo Regional (IDR) de Albacete, disponía en mayo de 2023 de Comisión de Igualdad, por lo que solo dicho centro fue sometido a evaluación, mostrando un cumplimiento del 47% (nivel 3). En cualquier caso, el IDR no se refleja en la gráfica total de centros, referida solo a los 40 centros docentes.

6. Por **ejes**, del informe se extrae que su grado de cumplimiento es del 67% en tanto que 57 de las 85 medidas incluidas en el Plan están cumplidas o avanzadas en su grado de cumplimiento, mientras que las 28 restantes (33% del total) no se han cumplido aún.

CONCLUSIONES

6.1 El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de cada eje calculado como el porcentaje de medidas cumplidas o en avanzado grado de cumplimiento sobre el número de acciones incluidas en cada eje.

Grado de cumplimiento de cada eje del I Plan de Igualdad UCLM (porcentaje de acciones cumplidas sobre las incluidas en cada eje)



Como puede observarse en el gráfico, de los 12 ejes:

- 3 de ellos tiene la totalidad de acciones cumplidas o en muy avanzado cumplimiento (Eje 7: Infrarrepresentación; Eje 9: Otras condiciones laborales: la prevención de riesgos laborales; Eje 11: Violencia de género).
- Otros 3 tiene el 80% o más de sus acciones cumplidas o en muy avanzado cumplimiento (Eje 1: Implementación de la cultura y respeto al derecho a la igualdad y no discriminación; Eje 2: Imagen institucional UCLM, información, comunicación y sensibilización; Eje 5: Corresponsabilidad).
- Otros 3 tiene un 60% de sus acciones cumplidas o en muy avanzado cumplimiento (Eje 3: Proceso de selección y contratación del personal; Eje 8: Clasificación profesional y retribución; Eje 12: Trabajo inclusivo con la orientación sexual e identidad y expresión de género: personas LGTBI).

CONCLUSIONES

- Por último, 3 ejes tienen un bajo porcentaje de implantación, pues solo un tercio de sus acciones están cumplidas (Eje 4: Promoción y formación; Eje 6: Docencia, investigación y transferencia del conocimiento; Eje 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo).

6.2 El detalle concreto de las acciones sin cumplir o con un nivel bajo de cumplimiento dentro de cada eje se ofrece en la tabla siguiente.

Listado de acciones sin cumplir o con bajo nivel de cumplimiento en cada eje (porcentaje sobre el total de acciones incluidas en el I Plan de Igualdad UCLM)

	Acciones sin cumplir o con muy bajo nivel de cumplimiento	% acciones no cumplidas
Eje 1	4 y 6	20%
Eje 2	18- 19- 20 y 24	29%
Eje 3	28- 29	40%
Eje 4	30- 31- 32- 33- 36 y 37	67%
Eje 5	48 y 50	17%
Eje 6	51- 52- 55- 56- 57 y 58	67%
Eje 7	Ninguna	0%
Eje 8	67 y 68	40%
Eje 9	Ninguna	0%
Eje 10	73 y 74	67%
Eje 11	Ninguna	0%
Eje 12	82 y 85	40%

Como ya se ha señalado, la implantación es particularmente baja en tres ejes, donde son mayoría las medidas que están pendientes de implantación.

Concretamente, estas medidas de los ejes más retrasados son:

CONCLUSIONES

- Eje 4: Promoción y formación:
 - Acción 30: Fomentar la composición equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de másteres oficiales y dirección de tesis doctorales.
 - Acción 32: Realizar encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PTGAS funcionario para conocer por qué las mujeres promocionan menos a los grupos A1/A2 a pesar de tener la titulación requerida.
 - Acción 33: Realizar encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PDI funcionario para conocer por qué las mujeres se promocionan menos a la categoría de catedrática.
 - Acción 34: Realizar el seguimiento estadístico sobre la promoción a la carrera académica del personal I+D, atendiendo a la variable sexo de cara a la adopción, en su caso, de medidas correctoras.
 - Acción 36: Incorporar, siempre que sea posible, contenidos en materia de igualdad en la oferta formativa institucional.
 - Acción 37: Fomentar la participación del personal en los cursos de formación en materia de igualdad.
- Eje 6: Docencia, investigación y transferencia del conocimiento:
 - Acción 51: Estudiar la creación de programas de doctorado en estudios de género.
 - Acción 52: Fomentar y garantizar la existencia de una competencia transversal sobre “género, igualdad y no discriminación” en las titulaciones.
 - Acción 55: Promover la inclusión de las mujeres como fuente (autoras) y objeto de estudio de la investigación en los campos científicos más masculinizados.
 - Acción 56: Elaborar estadísticas de resultados de la labor investigadora, diferenciando puntuaciones globales de mujeres y hombres.
 - Acción 57: Proporcionar información estadística acerca de los resultados de la transferencia de conocimiento según sexo.

CONCLUSIONES

-Acción 58: Promover la presencia y liderazgo de mujeres como IP en los contratos art. 83 y convenios de transferencia.

- Eje 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

-Acción 73: Difusión específica del Protocolo, con especial referencia a las garantías que el mismo ofrece frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM.

-Acción 74: Difusión de buenas prácticas y elaboración de campañas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los datos anteriores muestran un **avance importante** en el cumplimiento de las medidas del I Plan de Igualdad de la UCLM, si bien aún queda **camino por recorrer**. En los próximos meses debería darse un impulso a las acciones de los ejes con menor grado de cumplimiento. En particular, resulta crucial dedicar más esfuerzos y recursos a las siguientes acciones:

- En primer lugar, a acciones de sensibilización en igualdad, erradicación del acoso y prevención de la violencia a toda nuestra comunidad universitaria. Se ha realizado un esfuerzo considerable en la revisión y actualización del *Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la UCLM* por la Unidad de Igualdad y Diversidad y por Defensoría Universitaria. También se ha contribuido a su difusión por la Delegada del Rector para Políticas de Igualdad y por la Directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad en el curso “Soy Estudiante UCLM: Cuestiones básicas para mi vida universitaria”, realizado en todos los campus y sedes de la UCLM. No obstante, este curso ha puesto de manifiesto el escaso conocimiento del estudiantado tanto de este Protocolo, como de qué es y qué no es acoso. Por otro lado, no se han realizado acciones específicas de difusión del citado Protocolo y, más genéricamente, de difusión de buenas prácticas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo para los otros colectivos de la UCLM. De manera similar, se ha detectado un notable grado de desconocimiento del *Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans e intergénero en la UCLM* que aconseja diseñar acciones en mayor

CONCLUSIONES

número y alcance para darle publicidad. En la difusión de ambos Protocolos la implicación de los centros es crucial.

- También deberían dedicarse más esfuerzos a realizar acciones de promoción y formación para avanzar hacia una igualdad efectiva y real. A tal fin, se precisa la realización de encuestas específicas (y los medios para ello) para detectar las causas concretas que están impidiendo dicha igualdad y, en función de ello, diseñar e implantar acciones al respecto.
- En tercer lugar, se requiere un impulso sustancial a aquellas acciones que permitan introducir la perspectiva de género en la docencia de grado, máster y doctorado, en investigación y en transferencia, funciones principales de la universidad que exigen el compromiso y la firme implicación no solo de los órganos de gobierno, sino también, y de forma imprescindible, del conjunto del personal docente e investigador. En un contexto de cambios por la entrada en vigor de la LOSU, la introducción de esta perspectiva de género no está siendo una prioridad.
- Por último, en una universidad como la UCLM donde el 57% del estudiantado, el 44% del PDI y el 55% del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) son mujeres, aún queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad. Y es que dichos porcentajes de mujeres se reducen al 46% en estudiantes de doctorado, al 26% en cátedras, al 30% en dirección de tesis y al 34% para la categoría A1 del PTGAS. También es amplio el camino por recorrer para visibilizar el trabajo de las mujeres dentro y fuera de nuestra institución, pues siguen organizándose actos institucionales, mesas de debate, seminarios, jornadas formativas, conferencias, etc. donde la presencia de mujeres es inferior a su presencia promedio en nuestra institución.

CONCLUSIONES

Creemos firmemente que, poco a poco, todas las personas que conformamos esta Universidad **tomemos conciencia** de la importancia de la perspectiva de género en nuestro quehacer cotidiano y hagamos lo posible por evitar o, en su caso, reparar las brechas de género allí donde existan. El impulso necesario para ello deberá reflejarse en la evaluación final de este I Plan de Igualdad de la UCLM que se llevará a cabo en la primavera de 2025, cuando se cumplan cuatro años de su entrada en vigor.

Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

5. ENLACES DE INTERÉS

Unidad de Igualdad y Diversidad

[Página web](#)

[Plan de Igualdad UCLM](#)

Comisiones de Igualdad CENTROS

Comisiones de Igualdad ALBACETE (enlaces)



[Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales](#) [E.T.S.I. Agronómica y de Montes y Biotecnología](#)

[Facultad de Derecho y Ciencias Sociales](#)

[E.T.S. Ingeniería Industrial](#)

[Facultad de Educación](#)

[E.S. Ingeniería Informática](#)

[Facultad de Enfermería](#)

[Facultad de Medicina](#)

[Facultad de Farmacia](#)

[Facultad de Relaciones Laborales y RRHH](#)

[Facultad de Humanidades](#)

Comisiones de Igualdad CIUDAD REAL (enlaces)



[Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas](#)

[E.T.S.I. Caminos, Canales y Puertos](#)

[Facultad de Derecho y Ciencias Sociales](#)

[E.T.S.I. Agrónomos](#)

[Facultad de Educación](#)

[E.T.S.I. Industrial](#)

[Facultad de Enfermería](#)

[E.S.I. Informática](#)

[Facultad de Letras](#)

[Facultad de Medicina](#)

ENLACES DE INTERÉS

Comisiones de Igualdad CUENCA (enlaces)



[Facultad de Ciencias Sociales](#)

[Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades](#)

[Facultad de Comunicación](#)

[Facultad de Bellas Artes](#)

[Facultad de Educación](#)

[Escuela Politécnica](#)

[Facultad de Enfermería](#)

[Facultad de Trabajo Social](#)

Comisiones de Igualdad TOLEDO (enlaces)



[Facultad de Ciencias Ambientales y Bioquímica](#)

[Facultad de Fisioterapia y Enfermería](#)

[Facultad de Ciencias del Deporte](#)

[Facultad de Humanidades](#)

[Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales](#)

[E.I. Industrial y Aeroespacial](#)

[Facultad de Educación](#)

Comisiones de Igualdad ALMADÉN (enlaces)



[E. Ingeniería Minera e Industrial](#)

Comisiones de Igualdad TALAVERA DE LA REINA (enlaces)



[Facultad de Ciencias de la Salud](#)

[Facultad de Ciencias Sociales](#)

ENLACES DE INTERÉS

Comisiones de Igualdad DEPARTAMENTOS

Actividad Física y Ciencias del Deporte

Administración de Empresas

Análisis Económico y Finanzas

Arte

Ciencia y Tecnología Agroforestal y Genética

Ciencias Ambientales

Derecho Civil e Internacional Privado

Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Filología Hispánica y Clásica

Filología Moderna

Filosofía, Antropología, Sociología y Estética

Física Aplicada

Geografía y Ordenación del Territorio

Historia

Historia del Arte

Ingeniería Civil y de la Edificación

Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Automática y

Comunicaciones

Ingeniería Geológica y Minera

Derecho Público y de la Empresa

Didáctica de la Educación Física, Artística y Música

Economía Aplicada I

Economía Española e Internacional, Econometría e

Historia e Instituciones Económicas

Enfermería, Fisioterapia y Terapia Ocupacional

Ingeniería Química

Matemáticas

Mecánica Aplicada e Ingeniería de Proyectos

Pedagogía

Psicología

Química Analítica y Tecnología de los Alimentos

Química Física

Química Inorgánica, Orgánica y Bioquímica

Sistemas Informáticos

Tecnologías de la Información

ENLACES DE INTERÉS

Comisiones de Igualdad CENTROS DE INVESTIGACIÓN

Instituto de Desarrollo Regional (IDR)

Instituto Botánico

Instituto de Investigación de Energías Renovables (IIER)

Instituto de Investigación en Combustión y Contaminación Atmosférica (ICCA)

Instituto de Investigación Informática de Albacete (I3A)

Instituto de Nanociencia, Nanotecnología y Materiales Moleculares (INAMOL)

Instituto de Tecnología Química Medioambiental de Ciudad Real (ITQUIMA)

6. ANEXOS

• ANEXO I

Anexo I. Actualización del resumen ejecutivo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad UCLM

A continuación, se actualizan en color verde los datos recogidos en el informe ejecutivo del diagnóstico realizado en 2020 y que precedió a la negociación del I Plan de Igualdad UCLM:

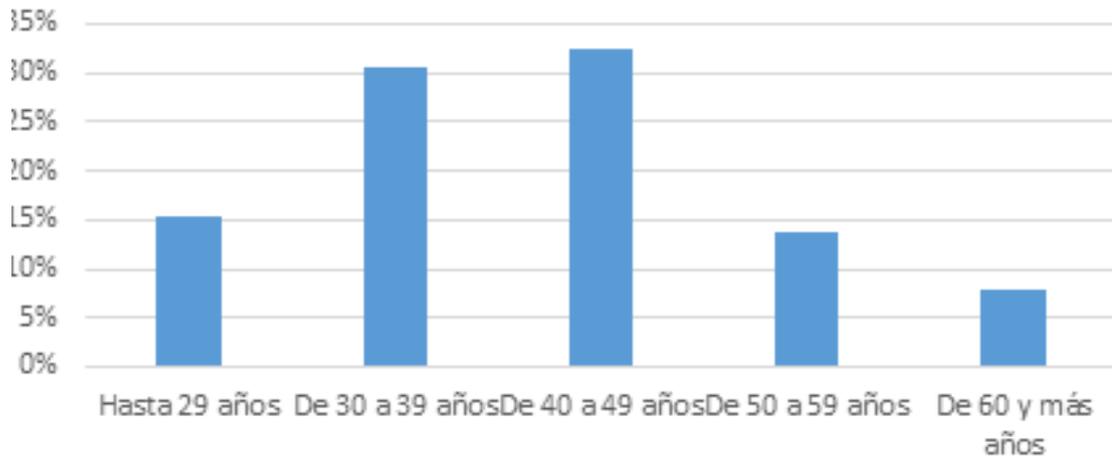
1. La UCLM está conformada por una plantilla cuya edad oscila desde los treinta años a poco más de sesenta, en la que predominan ligeramente los hombres frente a las mujeres y los indefinidos y fijos, frente a los temporales.

La estructura de la plantilla es similar, salvo en la edad, donde se observa cierta tendencia al envejecimiento de la plantilla. Aun así, seguimos siendo una universidad en la que contamos con una plantilla de PDI relativamente joven: alrededor del 60% del PDI tiene entre 30 y 49 años. Sólo un 8% tiene más de 60 años y un 14% entre 50 y 59 años. El 15% son menores de 30 años.

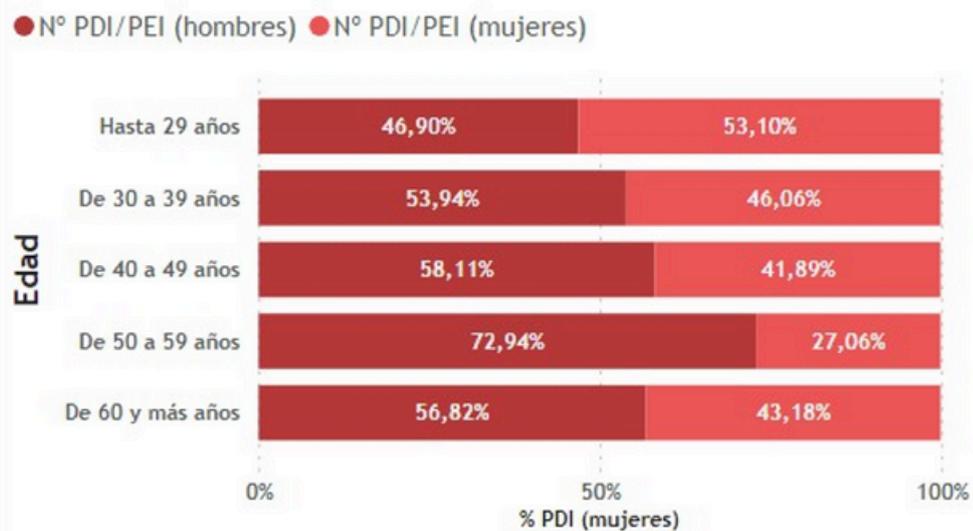
Dentro del PDI, el 43% son mujeres frente al 57% que son hombres. Las mujeres solo son minoría de forma muy marcada en la franja de edad entre 50 y 59 años, y entre quienes cuentan con 6 trienios o más y con 5 quinquenios o más.

ANEXO I

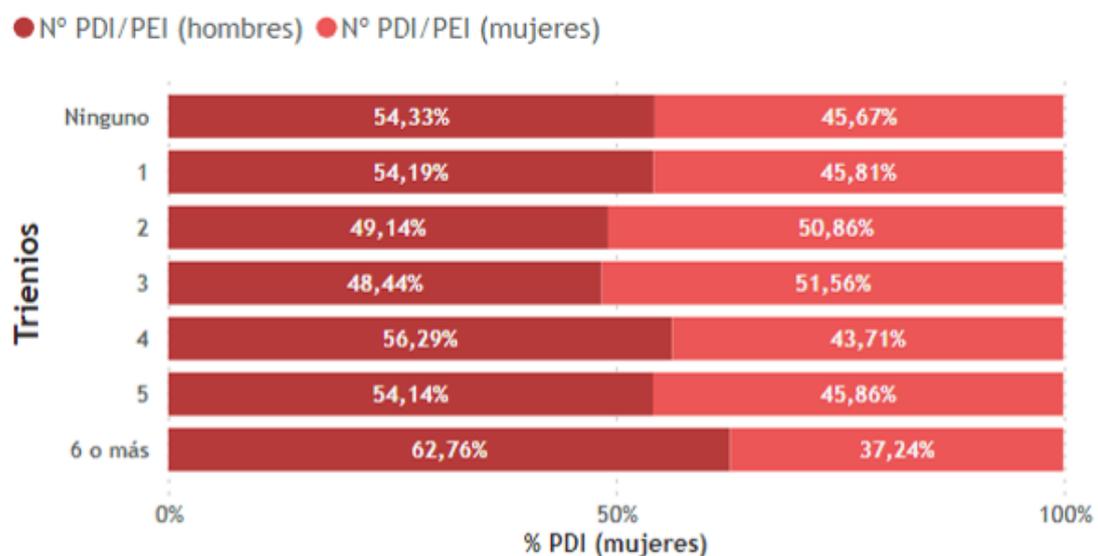
Estructura del PDI por categorías de edad



% DE MUJERES Y HOMBRES POR RANGO DE EDAD

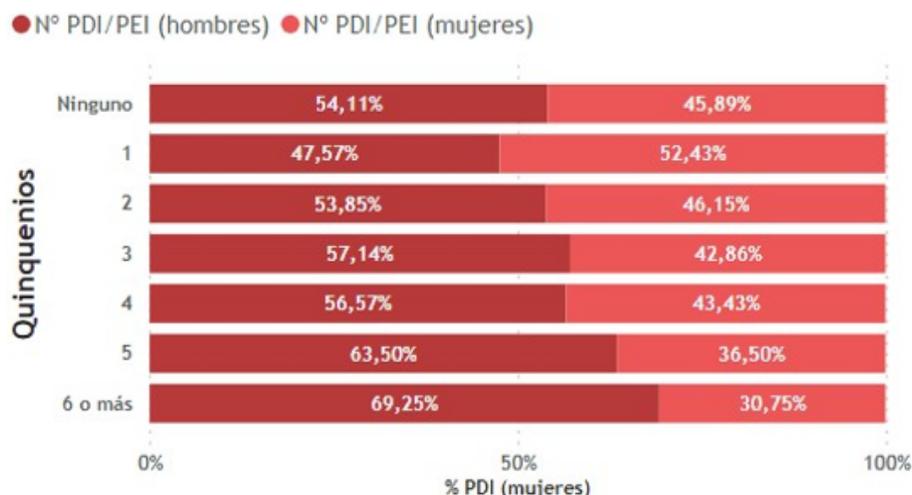


% DE MUJERES Y HOMBRES POR ANTIGÜEDAD



ANEXO I

% DE MUJERES Y HOMBRES POR QUINQUENIOS



2. De todas las categorías del régimen funcional el mayor índice de desigualdad está en la categoría de Catedrático/a. La desigualdad se reduce en la categoría de Titular de Universidad, donde el porcentaje de hombres es superior al de mujeres en un 20% (hombres 59,20% y mujeres 40,7%).

Ambas diferencias se han reducido en los últimos años desde la realización del diagnóstico para el Plan de Igualdad. La presencia de mujeres ha aumentado 3 puntos porcentuales entre el PDI titular (hasta el 43%) y en 7 puntos porcentuales en cátedras (hasta el 26%).

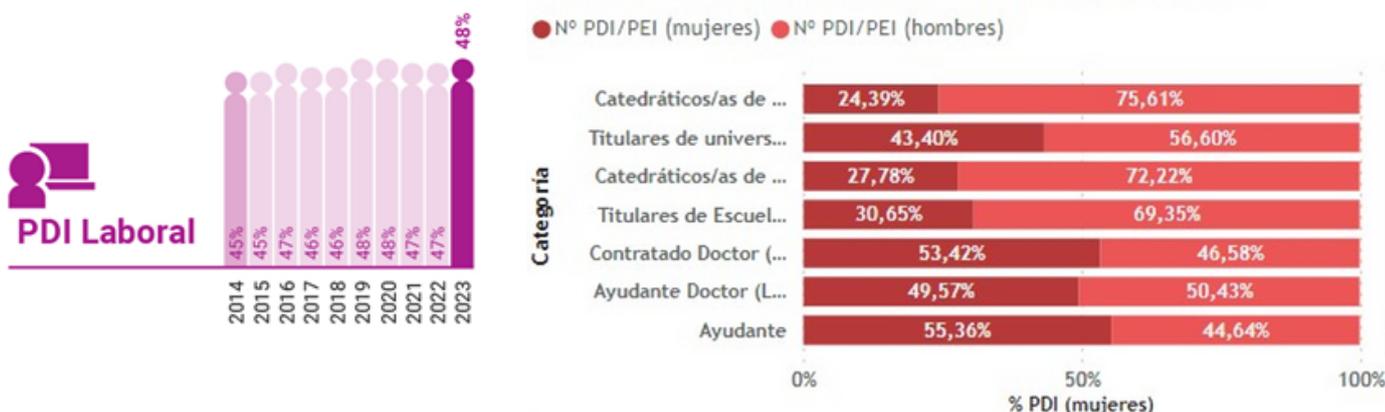


3. En el régimen laboral, el índice de desigualdad se reduce entre ambos sexos, hasta el punto de que en la categoría de Contratado Doctor Interino se iguala el número de hombres y mujeres.

No hay cambios sustanciales en la estructura por sexo del PDI laboral: en profesorado contratado doctor y en profesorado ayudante, el % de mujeres es superior al 50%, existiendo paridad en el caso de ayudantes doctores.

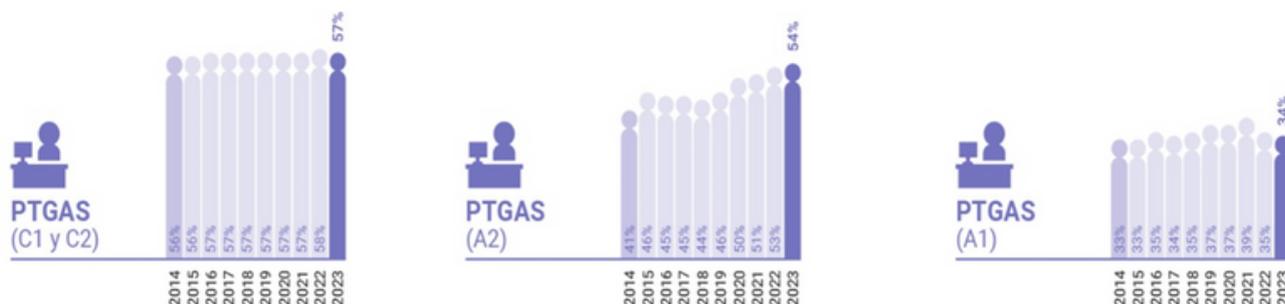
ANEXO I

% DE MUJERES Y HOMBRES POR CATEGORÍAS



4. La antigüedad con predominancia masculina no explica la brecha salarial en este colectivo, ni tampoco la segregación vertical que se produce en el PTGAS.

Se ha avanzado en el % de mujeres en la categoría A2 (54% en 2023, 10 puntos más que en 2018), siendo ya mayoría actualmente, pero sigue por debajo de la paridad para la mayor categoría profesional (A1), donde está estancado en torno al 35%.



5. En los procesos de selección y acceso a la UCLM no son apreciables situaciones discriminatorias significativas entre mujeres y hombres debido fundamentalmente al proceso objetivo y reglado que rige.

Siguen sin apreciarse situaciones discriminatorias.

6. Por lo que se refiere a la clasificación profesional, lo que demuestra un análisis cuantitativo de la realidad es que en la UCLM se reproduce la segregación vertical de género que se da en el mercado de trabajo en general.

Se mantiene esta conclusión, aunque la segregación vertical de género parece estar reduciéndose en la UCLM.

ANEXO I

7. En materia de formación profesional no es apreciable la concurrencia de discriminación ni entre el PDI, ni entre el PTGAS. Ni entre funcionarios y laborales.

Sigue sin apreciarse

8. En materia de promoción profesional los condicionantes externos, tanto para PDI como para PTGAS, de estos procesos limitan la capacidad de hacer un diagnóstico detallado.

Sigue sin haberse hecho un diagnóstico detallado.

9. No es apreciable la concurrencia de discriminación en materia de condiciones de trabajo, en lo que a las adaptaciones de puesto de trabajo se refiere.

Sigue sin apreciarse.

10. En materia de conciliación se constata que entre el PDI la conciliación no es un “asunto de mujeres”. Tanto entre el personal funcionario como el laboral han sido más hombres (54,12%) que mujeres (45,87%) los que han disfrutado de medidas de conciliación durante el 2018.

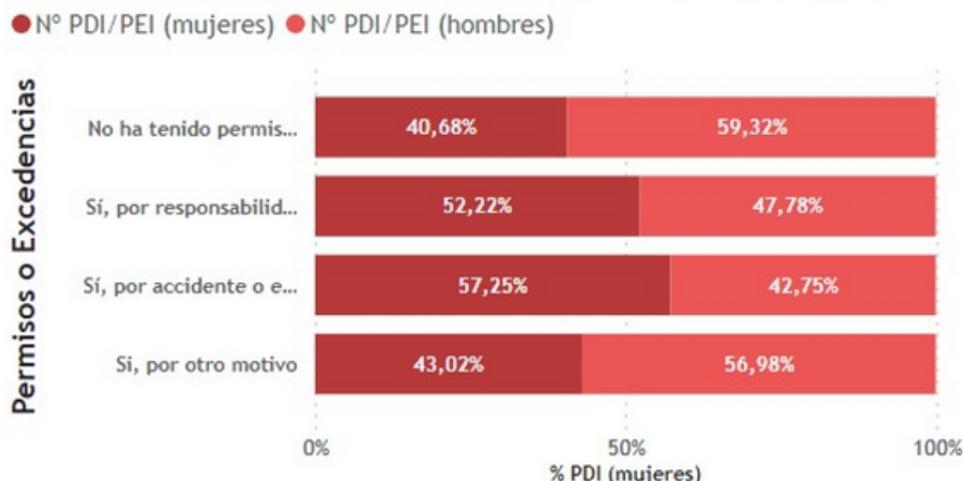
Entre las personas que han utilizado medidas de conciliación en 2023, las mujeres son minoría.

Datos 2023	PDI		PTGAS		PI y PTI	
	M	V	M	V	M	V
Nº personas	44	74	3	8	2	7
% por sexo	37%	63%	27%	73%	22%	78%

Entre el PDI que ha disfrutado de permisos o excedencias por motivos de responsabilidades familiares, el 52% son mujeres y el 48% son hombres.

ANEXO I

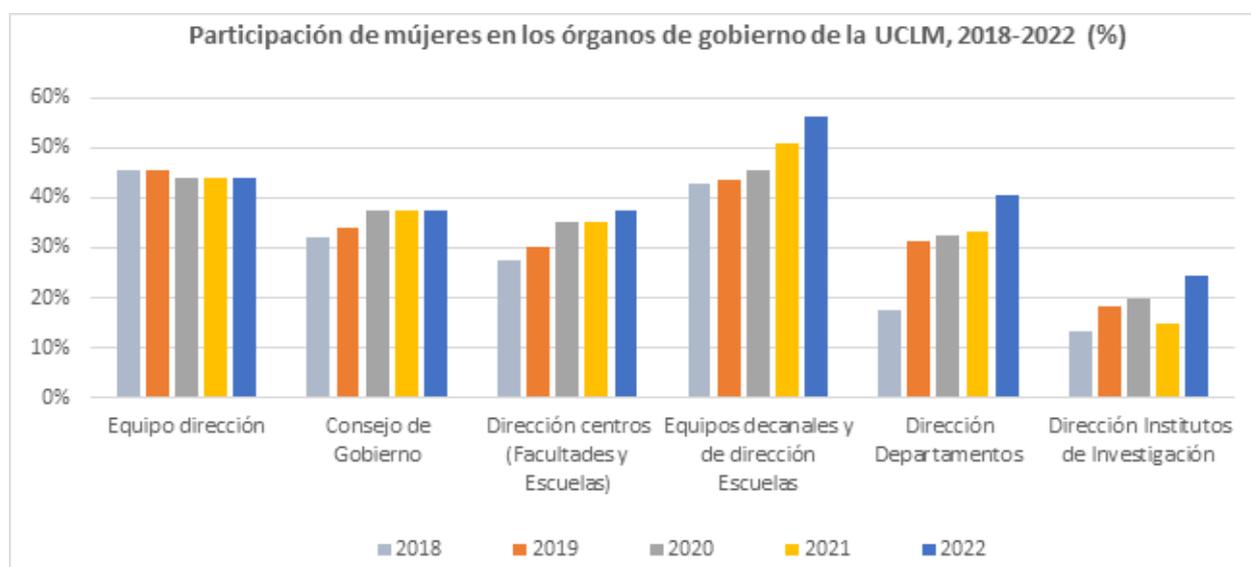
% DE MUJERES Y HOMBRES POR REDUC. DE JORNADA



Otra información relevante:

- **Liderazgo femenino: Órganos de dirección en la UCLM.**

Menor protagonismo aún en algunos órganos particularmente en la dirección de centros e institutos de investigación, pero con tendencia a reducirse la brecha en el último quinquenio en todos los órganos.



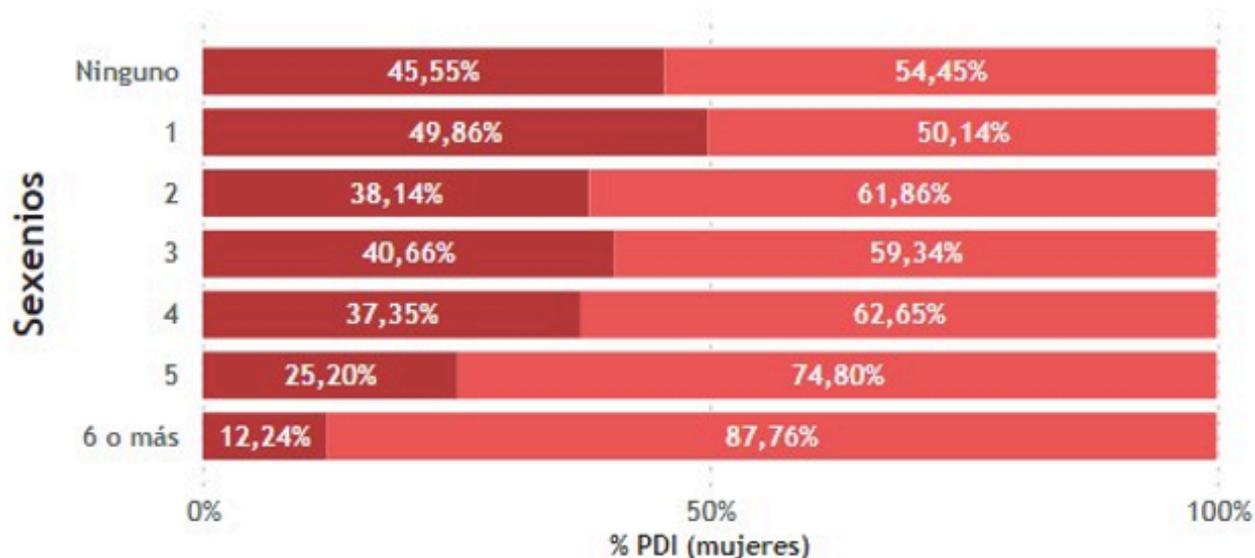
- **Sexenios de investigación: diferencias por género.**

Dentro del PDI, se observa una menor presencia de mujeres a medida que aumenta el número de sexenios: mientras hay paridad para el PDI con 1 sexenio de investigación o transferencia, el % baja al 40% para quienes tienen 3 sexenios, al 25% para quienes tienen 5 sexenios y al 12% para quienes tienen 6 o más sexenios.

ANEXO I

% DE MUJERES POR N° DE SEXENIOS

● N° PDI/PEI (mujeres) ● N° PDI/PEI (hombres)



- **Brecha salarial de género.**

La UCLM ha participado en el Informe final 2023 “Brecha salarial de género en las Universidades Españolas” para conocer el alcance de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres pertenecientes al personal docente e investigador (PDI) y al personal empleado investigador (PEI) en las universidades públicas españolas, identificando los colectivos afectados en mayor medida, así como los mecanismos que interactúan en su generación y mantenimiento a lo largo del tiempo.

La información resumida sobre la distribución del PDI y PI en la UCLM por género y categoría, edad, rama de conocimiento, antigüedad, tipo de jornada, reducción de jornada y permisos y excedencias, así como la brecha salarial por categorías académicas, por grupos de edad, por ramas del conocimiento, por complementos (trienios, quinquenios y sexenios) y por tipo de jornada se ofrece en el Anexo 2 de este informe. Se trata de un documento que ha sido elaborado por la Unidad de Planificación y Calidad (OPyC), dependiente del Vicerrectorado de Economía y Planificación de la UCLM.

• ANEXO II

Anexo II. Estudio sobre Desigualdad y Brecha Salarial de Género UCLM

Disponible en la web de Igualdad UCLM: [enlace al estudio](#)