



Universidad de  
Castilla-La Mancha

# Plan de Igualdad

Universidad de Castilla-La Mancha

2020-2024

Universidad de Castilla-La Mancha, 2021

Coordina: María José Romero Ródenas  
Delegada del Rector para Políticas de Igualdad

Diseño y Maquetación: CIDI - UCLM

Fotografías: [unsplash.com](https://unsplash.com) y [freeimages.com](https://freeimages.com)

D.L. CU 141-2021





## ÍNDICE

### PRÓLOGO

### PRESENTACIÓN

#### 1. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

#### 2. COMPROMISO DE LA UCLM

#### 3. GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS, COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE IGUALDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

#### 4. EJES Y ACCIONES PROPUESTAS

- Eje 1. Desarrollo de la cultura y respeto al derecho a la igualdad y no discriminación.
- Eje 2. Imagen institucional UCLM, información, comunicación y sensibilización.
- Eje 3. Proceso de selección y contratación de personal.
- Eje 4. Promoción y formación.
- Eje 5. Corresponsabilidad.
- Eje 6. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Eje 7. Infrarrepresentación.

Eje 8. Clasificación profesional y retribución.

Eje 9. Otras condiciones laborales: la prevención de riesgos laborales.

Eje 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Eje 11. Violencia de género.

Eje 12. Trabajo inclusivo con la orientación sexual e identidad y expresión de género: personas LGTB.

#### 5. PRESUPUESTO

#### 6. DURACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

#### 7. CRONOGRAMA O PROGRAMA DE TRABAJO: ANÁLISIS Y APROBACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

**ANEXO I. Resumen ejecutivo del Diagnóstico.**

**ANEXO II. Enlaces a Protocolos vigentes.**

**ANEXO III. Glosario de términos básicos en materia de igualdad de género.**





## PRÓLOGO

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) ratificaba el pasado 27 de mayo de este año el I Plan de Igualdad, instrumento que, más allá de responder al marco normativo, cumple con el compromiso de la institución académica de eliminar cualquier tipo de discriminación provocada por la desigualdad de género en nuestro ámbito y promover un conjunto de medidas encaminadas a su corrección para así garantizar la igualdad y no discriminación para todas las personas que conforman la comunidad universitaria

La Universidad de Castilla-La Mancha comparte que el avance, imparable, para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental para lograr alcanzar, por un lado, una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas; y, por otro, una Universidad más democrática, comprometida y responsable.

Por ello, se presenta este Plan de Igualdad cuyo plazo de vigencia será de cuatro años y que es fruto de un proceso de reflexión, debate interno y negociación, en el que se han visto implicados personal de la propia institución académica, así como las organizaciones sindicales con representación en ella. Ambicioso y transversal, parte de la situación actual elaborada a través del

obligado diagnóstico negociado y aprobado por unanimidad, establece 12 ejes de actuación y concreta 85 acciones asentadas en la promoción de oportunidades para la igualdad, la no discriminación, contra la violencia de género y acoso laboral y el respeto a la diversidad.

Con el convencimiento de que solo se puede implementar un Plan de Igualdad con la participación y el compromiso activo de todos y todas los que integramos la Universidad de Castilla-La Mancha: estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, os animo a hacer de éste un documento vivo, abierto y efectivo.

Queda mucho camino por recorrer, pero es firme el compromiso de este rector y de su equipo de Dirección,- como muestra la creación en el presente mandato de la Delegación del Rector para Políticas de Igualdad-, avanzar en la consolidación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no como una declaración vacía de contenido ni como un principio únicamente formal, sino como una realidad cotidiana y no forzada que conduzca y guíe nuestras acciones diarias.

**Julián Garde López-Brea**

Rector de la Universidad de Castilla-La Mancha





## PRESENTACIÓN

La UCLM incorpora la igualdad de género y las políticas necesarias para difundir los valores de igualdad en la comunidad universitaria, cumpliendo así con el marco normativo imperante. La igualdad de género es un principio fundamental, una parte integrante de los derechos humanos y una condición indispensable para garantizar los derechos de todas las personas que integramos la UCLM. El logro de la igualdad real y efectiva en la UCLM requiere no sólo del compromiso de los sujetos legitimados en implantar el I Plan de Igualdad, sino también de su promoción decidida por el PDI, PI, PAS y en consecuencia por el estudiantado.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, presenta los planes de igualdad como la herramienta de naturaleza jurídico laboral a través del conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La UCLM se compromete a implantar y aplicar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad (2020-2024),

con el fin de erradicar cualquier reminiscencia de discriminación por razón de sexo directa, indirecta o social y avanzar en la transversalidad de género e interseccionalidad en sus políticas de igualdad.

La UCLM constituye un excelente espacio de progreso social, de investigación y de trabajo respetuoso con la igualdad y dignidad de las personas, donde no se admita ninguna conducta que implique discriminación por razón de género y sexo. La implantación del I Plan de Igualdad, por tanto, supone una mejora respecto la situación presente, arbitrando mejoras respecto la situación actual con la finalidad de contribuir a la consecución de la igualdad real entre empleados y empleadas en la UCLM y, por extensión en la sociedad, con el trabajo conjunto de los sujetos legitimados como son las organizaciones sindicales.

Por todo lo anterior, se da publicidad al presente I Plan de Igualdad UCLM que se inicia con el compromiso de las partes implicadas en el avance de la consecución de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito competencial y objetivo.



Como expresión de este compromiso en el Consejo de Gobierno, celebrado el día 27 de mayo de 2021 y como Delegada del Rector para Políticas de Igualdad de la UCLM informé del I Plan de Igualdad aprobado por unanimidad por las organizaciones sindicales más representativas de la UCLM y el 13 de julio de 2021 quedó registrado el I Plan de Igualdad en la UCLM cumpliendo con lo previsto en el art. 11 del RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**M<sup>a</sup> José Romero Ródenas**

Delegada del Rector para Políticas de Igualdad



## MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

En 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Con este acto constitutivo, los Estados Miembros de las Naciones Unidas dieron un paso histórico, con el fin de avanzar en esos objetivos.

Su creación surgió como parte del programa de reforma de las Naciones Unidas, que reunió recursos y mandatos que generaran un mayor impacto. Se erige y se basa sobre el importante trabajo de cuatro organismos anteriormente independientes del sistema de las Naciones Unidas, que se centraban exclusivamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que por su importancia damos a conocer: División para el Adelanto de la Mujer (DAM); Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI); Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Adicionalmente, en el marco de la ONU se han venido dando pasos hacia una regulación de la defensa de los derechos de la mujer ya desde la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y con la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación

contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre ellos, España.

En la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Asimismo, han sido importantes los avances alcanzados a través de las 4 Conferencias Mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la ONU -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995. Nuevamente debemos subrayar, la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 que han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

La igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y proyectada en Convenios y Recomendaciones. Respecto de los Convenios cabe destacar cuatro: Convenios OIT: Convenio núm. 100 (1951) sobre igualdad de remuneración, el Convenio núm. 111 (1958) sobre la discriminación en



el empleo y la ocupación, el Convenio núm. 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio núm. 183 (2000) sobre la protección de la maternidad. La OIT cuenta con una panoplia de resoluciones en esta materia, destacamos algunas de las más recientes, como, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; o la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

Finalmente, hay que decir que el Objetivo (número 5) de Desarrollo Sostenible adoptados por todos los Estados Miembros en 2015, llama a los Estados a empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género, como requisito fundamental para acelerar el desarrollo sostenible.

Por su parte, la Unión Europea (UE), entonces Comunidad Económica Europea (CEE), constituida según el Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, se refirió a la igualdad de género, en concreto, a la necesaria garantía de la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Esta declaración de intenciones, que en ese caso tenía poca aplicabilidad práctica, empieza a adquirir cuerpo en años posteriores. En efecto, el Tratado de Maastricht (1992), primero, y el Tratado de Ámsterdam, después (1997), ya que establecen un marco jurídico favorable a la igualdad de género en el empleo.

El Tratado de Maastricht lo hizo fundamentalmente al legitimar la posible implantación de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad de la mujer en aras de alcanzar una igualdad real de unos y otras.

El Tratado de Ámsterdam, por su parte, es más ambicioso y fija como objetivo transversal comunitario el reconocimiento de la

igualdad exigiendo la “obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual” (Art. 13).

Ahora bien, la implicación de la Unión Europea en materia de igualdad no se ha limitado al derecho originario, sino que ha descendido también al derecho derivado. En efecto, en un espacio temporal de poco más de 25 años se han adoptado hasta 17 directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones.

Es importante destacar, igualmente, la Carta de Derechos Fundamentales del año 2000 que si bien no aporta novedad legislativa alguna sí realiza una importante labor de recopilación de lo fijado en los Tratados, convenciones e interpretando la jurisprudencia, dotando de mayor visibilidad a los derechos reconocidos por la Unión Europea hasta el momento de su adopción. En efecto, la Carta de Derechos Sociales consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación, especialmente la que se produce por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

La labor de la Unión Europea y su compromiso con la igualdad real ha sido determinante en la evolución normativa en materia de igualdad de género tanto por su legislación en igualdad de trato; transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

En España, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –en



adelante, LOI-, supone la transposición de las Directivas europeas en materia de igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. En concreto, incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Pero sobre todo, y fundamentalmente, supone la obligación para toda empresa de adoptar cuantas medidas sean necesarias para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

No obstante, la LOI no es la primera referencia que existe en nuestro ordenamiento jurídico a propósito de la igualdad. Ya la Constitución Española de 1978 –en adelante, CE- había reconocido como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1.1) y había fijado como principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art. 9.2). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art. 14 CE) además de ser enunciada de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo y, especialmente, del salario (art. 35.1).

La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación incide también en la necesidad de aplicar la perspectiva de género en este ámbito, y la Disposición Adicional decimotercera se centra en ello, aunque el enfoque de género se da en diferentes artículos de manera transversal, pues entre los objetivos de la ley se halla el “promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

Además, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en su Disposición adicional duodécima señala: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores- en adelante ET- y el 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 –en adelante, EBEP- reiteran el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo insistiendo en la obligación de negociar y adoptar medias a favor de la igualdad real y la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres.

Con todo, y al entender que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la LOI no obtuvieron las consecuencias esperadas, y que los resultados fueron discretos, cuando no insignificantes, lo que de alguna manera suponía contravenir la propia finalidad de la propia LOI, el 8 de marzo de 2019 entró en vigor el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificando la LOI en alguno de sus aspectos fundamentales en aras de incrementar su efectividad. De entre ellos, cabe destacar, por lo que aquí interesa, la modificación del número de empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad –que se incrementa-, la reconsideración del diagnóstico de situación que pasa a tener un contenido mínimo y que siempre debe ser negociado además de algunas otras cuestiones del contenido del Plan de Igualdad que igualmente han sido objeto de reconsideración.



Hay que partir, eso sí, de una premisa: la negociación de todo plan de igualdad no forma parte de la libre disposición de las empresas de más de 50 personas trabajadoras, sino que se trata de un requisito sine qua non para poder formalizar las medidas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Así deriva, por ejemplo, de la STS de 14 de febrero de 2017, que hace referencia a la comisión negociadora del plan de igualdad y a cómo debe constituirse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión ad hoc, en sentido análogo, la SAN de 10 de diciembre de 2019 resuelve un asunto en el que el plan de igualdad no se elaboró conforme a lo dispuesto en el art. 45 LOI ni a las reglas de negociación de la representación legal de los trabajadores de los arts 87, 88 y 89 ET, por lo que se declaró su nulidad de pleno derecho, condenando a la empresa a iniciar de forma inmediata la negociación de un nuevo plan de igualdad.



## COMPROMISO DE LA UCLM

La UCLM se compromete a implantar y aplicar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad, en los términos que siguen, con el fin de erradicar cualquier reminiscencia de discriminación por razón de sexo directa, indirecta o social en la misma. La igualdad de género es un principio fundamental, una parte integrante de los derechos humanos y una condición indispensable para que los derechos humanos sean aplicables y ejercidos por todos y todas.

En efecto, el art. 5.1 de los Estatutos de la UCLM Aprobados por el Claustro Universitario de la Universidad de Castilla-La Mancha el 15 de junio de 2015 y publicados en el DOCM nº 230 de 24 de noviembre de 2015, reconoce expresamente como uno de sus compromisos: "La Universidad abogará por la formación en valores de todos sus miembros, en particular en la libertad, la igualdad real entre mujeres y hombres, la ética investigadora, la solidaridad, el respeto y el reconocimiento del valor de la diversidad, el medioambiente y la sostenibilidad".

Tal compromiso pretende garantizar, más allá de la igualdad formal prevista en los textos normativos, la igualdad real en nuestra sociedad, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación en la UCLM respecto a la selección y formación de su personal, las condiciones salariales, de trabajo y empleo, la clasificación profesional, así como la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación desde la corresponsabilidad.

A su vez, la LOI obliga a las universidades a aprobar e implementar un Plan de Igualdad, que tiene carácter de instrumento jurídico colectivo (convenio o pacto de empresa) y que ha de ser definido mediante un proceso negociado.

Sin olvidar lo relevante que resulta cumplir con la normativa de prevención frente al acoso en el centro de trabajo con un protocolo, que la UCLM aprobó en Consejo de Gobierno de 2016: "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, de otro procurar un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada y se garantice el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiestan una identidad de género distinta a la asignada al nacer, objeto que la UCLM cumplió en 2019 con la aprobación del "Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans e intergénero de la UCLM".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la UCLM. Además, se proyectará una imagen de la UCLM acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



La implantación del Plan de Igualdad, por tanto, supone una mejora respecto a la situación presente y una necesidad de dar cumplimiento a la normativa, arbitrando mejoras respecto la situación actual con la finalidad de contribuir a la consecución de la igualdad real entre empleados y empleadas en la UCLM y, por extensión, dentro de la sociedad en su conjunto. Así pues, la UCLM adopta el presente Plan de Igualdad para que el conjunto de principios que rigen su gestión diaria se traduzca en pautas que ordenen el comportamiento de las personas que integran la organización, así como los procesos que definen las formas de trabajar en la Universidad, cumpliendo así con el marco normativo internacional, europeo y nacional.

Por todo lo anterior, se adopta el I Plan de Igualdad UCLM, que se inicia con este compromiso de las partes implicadas para con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito competencial. El documento se compone de 12 Ejes y 85 acciones.

#### Los Ejes son los siguientes:

- 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 3. Proceso de selección y contratación del personal.
- Eje 4. Promoción y formación.
- Eje 5 Corresponsabilidad.
- Eje 6. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

- Eje 7. Infrarrepresentación.
- Eje 8. Clasificación profesional y retribución.
- Eje 9. Otras condiciones laborales: la prevención de riesgos laborales.
- Eje 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Eje 11. Violencia de género.
- Eje 12. Trabajo inclusivo con la orientación sexual e identidad y expresión de género: personas LGTBI.

#### Y, a su vez, se incorporan 3 Anexos:

- Anexo I. Resumen ejecutivo del Diagnóstico aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Anexo II. Enlace al 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.
- Anexo III. Glosario de términos básico en materia de igualdad de género



## GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS, COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE IGUALDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El I Plan de Igualdad UCLM ha sido fruto de **dos fases** bien diferenciadas:

1. **Negociación y aprobación**, en diciembre de 2019, del Diagnóstico del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, a partir del dictamen-propuesta por un Grupo de personas expertas integrado por:
  - Joaquín Pérez Rey, Director de Departamento de DTTS, UCLM, Servicios Especiales desde enero 2020 por su nombramiento como Secretario de Estado de Empleo y Economía Social.
  - María José Romero Rodenas, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social UCLM y Decana de la Facultad de Relaciones Laborales y RRHH.
  - Juana María Serrano García, Profesora Titular DTTS, UCLM.
  - Gemma Fabregat Monfort, Catedrática Acreditada DTSS, U. de Valencia.
2. **Análisis, negociación y aprobación**, entre los meses de septiembre y noviembre de 2020, de las medidas conformadoras del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, a partir de Dictamen-Propuesta elaborado por M<sup>a</sup>José Romero, Juana M<sup>a</sup> Serrano y Gemma Fabregat.

La **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad UCLM estuvo constituida por las siguientes personas:

Por parte de la UCLM:

- Presidenta: Juana Morcillo Moreno, Directora Académica del Vicerrectorado de Estudiantes y Responsabilidad Social y Directora de la Unidad de Igualdad.
- Secretaria: Ana Belén Ormeño Mendoza, Directora del Área de Recursos Humanos y Vicegerente del Campus de Ciudad Real.
- María Isabel Berruga Fernández, Directora del Instituto de Desarrollo Regional.
- Luis Javier Sánchez García, Director Ejecutivo de Extensión Universitaria.
- José Luis Prado Laguna, Director Académico del Vicerrectorado de Profesorado, que sustituyó a Joaquín Pérez Rey (Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social) tras su nombramiento como Secretario de Estado de Empleo y Economía Social.

Por parte de las organizaciones sindicales:

- José Arturo Calvo González, representante de la organización sindical CGT.



- Nunzia Castelli, representante de la organización sindical CC.OO.
- María Emilia García Pérez, representante de la organización sindical FETE-UGT.
- Carolina Medina Tordesillas, representante de la organización sindical STE-CLM.
- Ester Luisa Nieto Moreno de Diezmas, representante de la organización sindical CSIF.

Los miembros de la **Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación** del Plan de Igualdad UCLM, aprobados en Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2021, son:

**Por parte de las organizaciones sindicales:**

- CSIF: Moreno de Diezmas, Esther Luisa.
- CCOO: Castelli, Nunzia.
- STE: Antón Antón, Virgilia.
- UGT Elwes Aguilar, Olga.
- CGT López Mengual, María Dolores

**Por parte de la UCLM:**

- Presidenta: Delegada del Rector para Políticas de Igualdad / Directora Unidad de Igualdad.
- Secretaria: Ormeño Mendoza, Ana Belén.
- Berruga Fernández, María Isabel.
- Castellanos López, José Antonio.
- Gómez Ciriano, Emilio José.
- Serrano García, Juana María.



## EJES Y ACCIONES PROPUESTAS

### EJE 1. DESARROLLO DE LA CULTURA Y RESPETO AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

10 acciones propuestas:

- 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.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión y, en su caso reforma de la normativa oportuna
Organismo/ Servicio	Todos los órganos de dirección.

- 2** Concienciar a toda la comunidad universitaria y, especialmente al estudiantado en materia de igualdad de género.

Calendario	Durante la vigencia del Plan
Mecanismo	Cursos, jornadas, seminarios, charlas informativas, etc.
Organismo/ Servicio	Todos los órganos de dirección, Vicerrectorado de Estudiantes y Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.

- 3** Apoyar las asociaciones, grupos y redes estudiantiles que tengan entre sus objetivos promover la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad sexual.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Vicerrectorado de Estudiantes
Organismo/ Servicio	Número de asociaciones que solicitan apoyo y que lo reciben.

- 4** Visibilizar a las mujeres en las modificaciones o ampliaciones que se lleven a cabo en el nomenclátor oficial de edificios y espacios de la Universidad.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Vicerrectorado de Sostenibilidad e Infraestructuras. Secretaria General y Gerencia
Organismo/ Servicio	Número de nuevos espacios en los que se cumpla.



**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 en mujeres y hombres (60/40) y/o posean, en su caso Planes de Igualdad y/o sellos de calidad.

Calendario	A partir del primer año
Mecanismo	Inclusión de las cláusulas en los pliegos de contratación
Organismo/ Servicio	Gerencia, Secretaria General y Vicerrectorado de Sostenibilidad e Infraestructuras.
Indicadores	Número de empresas contratadas que lo cumplan.

**6** Dar visibilidad a los datos del diagnóstico y al Plan de Igualdad de la Universidad.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	Gerencia, Secretaría General y Vicerrectorado de Coordinación, Comunicación y Promoción.
Indicadores	Acciones -jornadas, seminarios, cursos, etc- que se organicen con este fin.

**7** Crear una Comisión de Control y seguimiento institucional para la implantación del Plan de Igualdad.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad y Unidad de Igualdad
Indicadores	La creación de la Comisión de control

**8** Incluir el término "igualdad" en la estructura orgánica del consejo de dirección UCLM.

Calendario	Un año
Mecanismo	Incorporación del término "igualdad" en el órgano de gobierno de la UCLM
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad
Indicadores	La creación de ese área

**9** Se realizarán institucionalmente actos conmemorativos (especialmente en torno al 11 de febrero, 25 de noviembre y al 8 de marzo) que den visibilidad al papel de las mujeres en la sociedad en general y en la UCLM en particular.

Calendario	Cada año
Mecanismo	A través de Jornadas, conferencias, seminarios
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Unidad de Igualdad.
Indicadores	La realización de los dos actos conmemorativos al año.

**10** Crear una Comisión de Igualdad en casa centro que vele por el respeto de este principio en las diversas actividades que se organicen.

Calendario	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Mecanismo	Creación de las Comisiones
Organismo/ Servicio	Secretaria General
Indicadores	Número de grados en los que se ha conseguido ofrecer una asignatura optativa de género.



## EJE 2. IMAGEN INSTITUCIONAL UCLM, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### 14 acciones propuesta:

#### 1 La UCLM incorporará el principio de igualdad en su proyección institucional.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	La creación de esa imagen.

#### 2 Adoptar una guía en el uso del lenguaje e impartir instrucciones a todas los centros universitarios, departamentos, institutos de investigación y unidades administrativas para corregir la utilización de un lenguaje sexista.

Calendario	Durante la vigencia de PI
Mecanismo	Elaboración y difusión de los documentos indicados.
Organismo/ Servicio	Secretaría General, todos los Vicerrectorados, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	Número de comunicaciones que respeten el uso no sexista del lenguaje.

#### 3 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.

Calendario	Durante la vigencia de PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Secretaría General, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación. Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de Titulaciones que cambien su denominación.

#### 4 La UCLM promoverá el cambio de denominación de las titulaciones universitarias que no sean inclusivas.

Calendario	Durante la vigencia de PI
Mecanismo	Cambio de denominación
Organismo/ Servicio	Centros universitarios, Secretaría General, Vicerrectorado de Coordinación, Comunicación y Promoción y todos los Vicerrectorados en sus comunicaciones. Unidad de Igualdad
Indicadores	Número de acciones realizadas con este fin.



**5 La UCLM velará por la transmisión de unos valores igualitarios, plurales y no estereotipados.**

Calendario	Durante la vigencia de PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	Secretaría General, todos los Vicerrectorados, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	Número de acciones en este sentido.

**6 La UCLM velará por el cumplimiento del principio de igualdad en la concesión de honores y distinciones.**

Calendario	Durante la vigencia de PI
Mecanismo	Mayor equilibrio en el otorgamiento de reconocimientos
Organismo/ Servicio	Secretaría General, Todos los Vicerrectorados. Gerencia.
Indicadores	Número de acciones en este sentido.

**7 Velar por que no se difundan imágenes sexistas en la UCLM.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Formación y seguimiento de las actividades y noticias.
Organismo/ Servicio	Secretaría General, todos los Vicerrectorados. Gerencia. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	Número de comunicaciones realizadas.

**8 Visibilizar la participación de las mujeres en actividades institucionales, académicas, culturales, científicas, deportivas , etc.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	Secretaría General, todos los Vicerrectorados, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	Número de actos en los que se garantiza la proporción.

**9 Concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Organizar seminarios periódicamente en los que se invite a mujeres profesionales de todos los ámbitos científicos para aumentar el número de referentes femeninos.
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Todos los Vicerrectorados.
Indicadores	Número de seminarios al año.

**10 La UCLM impulsará y fomentará estudios sobre la situación de las mujeres y hombres en la universidad y en la sociedad en general.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	
Organismo/ Servicio	Todos los Vicerrectorados. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	Número de estudios impulsados.



**11 La UCLM potenciará la difusión de informaciones relativas a cuestiones de género e igualdad.**

Calendario	Durante la vigencia del Plan
Mecanismo	Inclusión pág. Web UCLM , RRSS, etc.
Organismo/ Servicio	Delegada del rector para Políticas de Igualdad. Unidad de Igualdad
Indicadores	La modificación de la página web de la UCLM

**12 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.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Inclusión de un apartado específico en la web de la UCLM.
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Coordinación, Comunicación y Promoción. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad.
Indicadores	La ausencia de imágenes sexistas

**13 Colaborar con los centros de secundaria para combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios (especialmente en los grados STEM)**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Campañas y actividades de promoción dirigidas al alumnado y profesorado de secundaria.
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Estudiantes, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad y Vicerrectorado de Política Científica.
Indicadores	La ausencia de imágenes sexistas

**14 Sensibilizar en igualdad, erradicación del acoso y prevención de la violencia a todo el estudiantado de la UCLM.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Organización de actos, seminarios, jornadas institucionales, etc, así como campañas de difusión.
Organismo/ Servicio	Todos los órganos y centros UCLM.
Indicadores	Número de acciones realizadas.





### EJE 3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PDI Y PAS

#### 5 acciones propuestas:

- 1 Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores y trabajadoras detectando posibles desigualdades y causas y aplicando las medidas correctoras del PI.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Inclusión exigencia en normativa UCLM
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Ningún proceso acusado de discriminación

- 2 Procurar la presencia 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 con este requisito, se solicitará informe a la Unidad de Igualdad.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Comprobación del cumplimiento de la normativa
Organismo/ Servicio	Todos los vicerrectorados, Gerencia
Indicadores	Porcentaje de comisiones paritarias creadas

- 3 Garantizar la composición equilibrada en los tribunales de acceso y contratación laboral. 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.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Comprobación del cumplimiento de la normativa
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Porcentaje de comisiones paritarias creadas

- 4 Informar a la Unidad de Igualdad de los datos desagregados por sexo de las personas candidatas que superen el proceso de selección.**

Calendario	Anual
Mecanismo	Recopilación de los datos indicados por la OPC
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado Profesorado y Desarrollo Profesional, Gerencia y Vicerrectorado de Economía y Planificación
Indicadores	Número de informes realizados



**5 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.**

Calendario	Anual
Mecanismo	Recopilación de los datos indicados por la OPC
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado Profesorado y Desarrollo Profesional, Vicerrectorado de Economía y Planificación, Vicerrectorado de Política Científica
Indicadores	Número de informes realizados



## EJE 4. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PDI Y EL PAS

### 5 acciones propuestas para la promoción:

#### 1 Fomentar la composición equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de másteres y dirección de tesis doctorales.

Calendario	En un año
Mecanismo	Estrategia de la UCLM (por ejemplo: alternancia, como máximo cada 4 años, en la coordinación siempre que sea posible, compensar, de existir, el desequilibrio de mujeres y hombres en la comisión académica, etc)
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación. Vicerrectorado de Política Científica
Indicadores	Porcentaje de mujeres en estas tareas durante el periodo de duración del PI.

#### 2 Estudiar la aplicación de medidas de acción positiva equilibradas con las convocatorias de investigación/docencia UCLM para favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en estos ámbitos

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Incluir medidas de discriminación positiva en la baremación de las convocatorias
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica. Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación.
Indicadores	Porcentaje de mujeres en estas convocatorias durante el Plan de Igualdad para comprobar la composición equilibrada.



**3 Realizar encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PAS funcionario para conocer los motivos de la no promoción de las mujeres que cuentan con la titulación requerida a los niveles A1/A2.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Encuestas
Organismo/ Servicio	Gerencia y OPC
Indicadores	Número de encuestas realizadas o informe al efecto

**4 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.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Encuestas
Organismo/ Servicio	OPC
Indicadores	Numero de encuestas realizadas o informe al efecto

**5 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.**

Calendario	Anual
Mecanismo	Recopilación de los datos indicados por la OPC
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional, OPC
Indicadores	Número de informes realizados



#### 4 acciones propuestas para la formación:

### 1 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.

Calendario	Toda la vigencia del Plan
Mecanismo	Organización de cursos
Organismo/ Servicio	Gerencia y Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad
Indicadores	Numero de cursos ofertados

### 2 Incorporar, siempre que sea posible, contenidos en materia de igualdad en la oferta formativa institucional.

Calendario	Toda la vigencia del Plan
Mecanismo	Organización de cursos
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad
Indicadores	Numero de personas que reciban la formación

### 3 Fomentar la participación del personal en los cursos de formación en materia de igualdad.

Calendario	Toda la vigencia del Plan
Mecanismo	Estrategia UCLM
Organismo/ Servicio	Gerencia, todos los Vicerrectorados
Indicadores	Numero de personas que reciban la formación

### 4 Organizar los cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación familiar.

Calendario	En la siguiente convocatoria de cursos
Mecanismo	Potenciación sistema de formación en línea
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado Estudios, Calidad y Acreditación. Gerencia
Indicadores	Número de cursos de formación que faciliten la conciliación familiar





## EJE 5. CORRESPONSABILIDAD

### 12 Acciones propuestas

- 1** 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.

Calendario	En el curso siguiente a la aprobación del PI
Mecanismo	Justificación de la necesidad de conciliación
Organismo/ Servicio	Centros Universitarios. Unidad de Igualdad
Indicadores	Numero de solicitudes atendidas

- 2** Favorecer, entre el PAS y PI, los intercambios de turnos entre compañeras/os por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Calendario	Toda la vigencia del Plan de Igualdad
Mecanismo	Impulso de acuerdos voluntarios y de mediación
Organismo/ Servicio	Gerencia
Indicadores	Número de solicitudes y de concesiones

- 3** Tomar en consideración el tiempo de disfrute de permiso 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.

Calendario	En el curso siguiente a la aprobación del PI
Mecanismo	Justificación del permiso o excedencia
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Numero de casos en los que se haya realizado la acción

- 4** 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.

Calendario	En el año siguiente a la aprobación del PI
Mecanismo	Ajuste de horarios
Organismo/ Servicio	Todos los órganos y centros de la UCLM
Indicadores	Porcentaje de reuniones realizadas en un horario corresponsable



**5 Promover convenios entre la UCLM 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.**

Calendario	En el año siguiente a la aprobación del PI
Mecanismo	Acuerdos bilaterales
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento. Gerencia
Indicadores	Número de acuerdos alcanzados durante el PI

**6 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.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Incluir en convocatoria de plan de formación
Organismo/ Servicio	Gerencia. Todos los Vicerrectorados
Indicadores	Número de casos

**7 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.**

Calendario	En un año desde la vigencia del PI
Mecanismo	Cobertura de los puestos en el modo indicado
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional
Indicadores	Número de sustituciones realizadas

**8 Estudiar en qué puestos puede realizarse el teletrabajo como una modalidad más de organización del trabajo y de prestación horaria como medida de conciliación.**

Calendario	Toda la vigencia del PI
Mecanismo	Realización del correspondiente informe
Organismo/ Servicio	Gerencia
Indicadores	Número de casos

**9 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.**

Calendario	En un año desde la vigencia del PI
Mecanismo	Aprobación del citado documento
Organismo/ Servicio	Gerencia
Indicadores	Revisión del documento

**10 Estudiar en qué puestos puede realizarse teletrabajo como medida 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).**

Calendario	Seis meses desde la entrada en vigor del PI
Mecanismo	Aprobación del citado documento
Organismo/ Servicio	Gerencia. Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Vicerrectorado de Política Científica y Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento
Indicadores	Adopción del documento

**11 Difundir entre todo el personal todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar en la UCLM.**

Calendario	Tras la firma del PI
Mecanismo	Publicación en web institucional
Organismo/ Servicio	Gerencia. Unidad de Igualdad
Indicadores	Anuncios o publicación al efecto

**12 Seguimiento estadístico desagregado de las medidas de corresponsabilidad solicitadas por el personal de la UCLM.**

Calendario	Un año desde la entrada en vigor del PI
Mecanismo	Aportación de los datos oportunos por la OPC
Organismo/ Servicio	Gerencia. Unidad de Igualdad
Indicadores	Valoración de medidas





**EJE 6. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO**

**2 acciones propuestas en docencia**

**1 Estudiar la creación de programas de doctorado en estudios de género.**

Calendario	A lo largo de la vida del PI
Mecanismo	Convocatoria de propuestas
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica (EID)
Indicadores	Análisis y, en su caso, puesta en marcha del programa

**2 Fomentar y garantizar la existencia de una competencia transversal sobre “género, igualdad y no discriminación” en las titulaciones.**

Calendario	Cada año
Mecanismo	Oferta de cursos en el Aula de Competencias Transversales y/o incorporación de la referida competencia en los planes de estudio de nueva creación o cuando se modifiquen.
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación
Indicadores	Número personas que participen en cursos, actividades realizadas y/o porcentajes de titulaciones que recojan la referida competencia.



#### 4 acciones propuestas en investigación

**1 Favorecer la presencia de las mujeres en los órganos y comisiones en materia de investigación, favoreciendo la introducción de la perspectiva de género en todas las ramas científicas.**

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Fomento de la participación de la mujer
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica
Indicadores	Porcentaje de comisiones con composición equilibrada

**2 Promover la presencia y liderazgo de mujeres como IP (Investigadora Principal) en los proyectos de investigación internos.**

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Otorgando puntuación extra cuando el proyecto lo presente una mujer
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica
Indicadores	Porcentaje de proyectos en los que sea IP una mujer

**3 Promover la inclusión de las mujeres como fuente (autoras) y objeto de estudio de la investigación en los campos científicos más masculinizados.**

Calendario	Un año desde la vigencia PI
Mecanismo	Creación de un reconocimiento a las mejores investigaciones en materia de igualdad (TFG, TFM, tesis doctorales, etc.)
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad
Indicadores	Número de reconocimientos, investigaciones efectuadas y autoría de las mismas desglosada por sexo

**4 Elaborar estadísticas de resultado de la labor investigadora, diferenciando puntuaciones globales de mujeres y hombres.**

Calendario	Un año desde la vigencia del PI
Mecanismo	Recopilación de datos por la OPC
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Política Científica, Centros de Investigación
Indicadores	Número de estadísticas efectuadas



### 3 acciones propuestas en transferencia de conocimiento

#### 1 Proporcionar información estadística acerca de los resultados de transferencia de conocimiento según sexo.

Calendario	A partir de un año desde la aprobación del PI
Mecanismo	Informe estadístico que incluya: <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de mujeres que son IP de contratos art.83.</li> <li>- % de mujeres contratadas con cargo a contratos art.83.</li> <li>- % de mujeres que son IP de convenios de transferencia.</li> <li>- % de mujeres que dirigen cátedras/aula Universidad-Empresa.</li> <li>- % de solicitudes de sexenio de transferencia por mujeres.</li> <li>- Tasa de éxito en sexenios de transferencia por sexo</li> </ul>
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento
Indicadores	Número de estadísticas proporcionadas

#### 2 Promover la presencia y liderazgo de mujeres como IP en los contratos art. 83 y convenios de transferencia.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Sistemas de discriminación positiva al evaluar los contratos art. 83 y convenios de transferencia en las convocatorias internas de financiación (por ejemplo, otorgar puntuación extra al baremar las ayudas a grupos de investigación cuando el IP del contrato sea una mujer o aumentar el porcentaje de costes indirectos que revierten a los contratos firmados por mujeres)
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento. Vicerrectorado de Economía y Planificación. Vicerrectorado de Política Científica
Indicadores	Porcentaje de contratos art. 83 y convenios de transferencia liderados por mujeres

#### 3 Dar visibilidad a las investigadoras en el ámbito de la transferencia.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Inclusión de mujeres en los paneles de expertos/as a través de encuentros de investigación y con empresas
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Innovación, Empleo y Emprendimiento
Indicadores	Porcentaje de mujeres participantes en los encuentros de transferencia





## EJE 7. INFRARREPRESENTACIÓN

### 4 acciones propuestas

#### 1 Procurar la composición equilibrada en los cargos electos.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Modificación de los Estatutos de la UCLM para incorporar una acción positiva que dirima empates en procesos electorales, otorgando el puesto al sexo infrarrepresentado en el nivel que se quiera cubrir con esa elección
Organismo/ Servicio	Secretaría General
Indicadores	Nº de casos en que se aplique la acción positiva

#### 2 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.

Calendario	Procesos electorales tras PI
Mecanismo	Control del cumplimiento del Reglamento Electoral de la UCLM
Organismo/ Servicio	Secretaría General
Indicadores	Nº de mesas electorales con composición equilibrada

#### 3 Garantizar, siempre que sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de todas las comisiones de la UCLM.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Todos los órganos de gobierno
Indicadores	Porcentaje de comisiones con composición equilibrada

#### 4 En las mesas de negociación colectiva se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática.
Organismo/ Servicio	Todos los órganos de gobierno UCLM
Indicadores	Nº de mesas de negociación con composición equilibrada





## EJE 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

### 5 acciones propuestas

- 1** Se analizará la nomenclatura del sistema de clasificación profesional en la UCLM y, de resultar pertinente por concurrir discriminación, se modificará en aras de garantizar la igualdad de género.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	El número de nomenclaturas cambiadas

- 2** Se revisarán los elementos constitutivos y definitorios 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.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia
Indicadores	Número de revisiones efectuadas

- 3** La UCLM llevará un registro con los valores medios 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.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Recopilación de datos por la OPC
Organismo/ Servicio	Gerencia, Oficina de Planificación y Calidad
Indicadores	La realización de ese registro

- 4** La UCLM realizará periódicamente un análisis estadístico y comparativo sobre las retribuciones medias, fijas y variables de hombres y mujeres y, en su caso, se propondrá la corrección de las desviaciones discriminatorias que se pudieran detectar.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia, Oficina de Planificación y Calidad
Indicadores	Número de correcciones que se propongan



**5 La UCLM pondrá a disposición de los/las representantes de las personas trabajadoras el registro salarial referido.**

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia y Oficina de Planificación y Calidad
Indicadores	La entrega del documento



## EJE 9. OTRAS CONDICIONES LABORALES: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 3 acciones propuestas

- 1** Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, en esta evaluación se deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la 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 la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Calendario	Durante toda la vigencia PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia. Servicio de Prevención UCLM
Indicadores	La evaluación requerida

- 2** 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.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia. Servicio de Prevención UCLM
Indicadores	Adaptaciones que sean necesarias

- 3** La UCLM deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

Calendario	Durante toda la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Servicio de Prevención UCLM
Indicadores	La identificación de los puestos





## EJE 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 3 acciones propuestas

- 1** 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 PI.

Calendario	Seis meses desde la vigencia del PI
Mecanismo	Revisión sistemática
Organismo/ Servicio	Gerencia. Defensoría del estudiante. Secretaría General

- 2** 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.

Calendario	Toda la vigencia del PI
Mecanismo	Realización de actividades de difusión
Organismo/ Servicio	Gerencia. Defensoría del estudiante. Secretaría General. Delegada del Rector para Políticas de Igualdad

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

Calendario	Toda la vigencia del PI
Mecanismo	Realización de actividades
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Gerencia y Defensoría del estudiante





## EJE 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

### 6 acciones propuestas

- 1** Atribuir a la mujer víctima de violencia de género (MVVG) la decisión sobre 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.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Numero de casos en que se realice la acción

- 2** Otorgar a la MVVG su derecho a elegir turno de trabajo o parcialmente a distancia, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrollas por la persona.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Número de casos que se desarrolle la acción

- 3** Reconocer a la MVVG su derecho a elegir y obtener el turno y horario de clases, así como reconocerle su derecho a acogerse a un régimen de jornada flexible.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Número de casos en que se realice la acción

- 4** 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.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Número de comunicaciones que se realicen



**5 Mantener el carácter justificado de las ausencias al trabajo, con origen en la violencia ejercida sobre la mujer trabajadora, a efectos del percibo de incentivos o retribuciones variables por objetivos.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Número de casos en los que se realice la acción

**6 Excedencia por razón de violencia de género 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 el primer mes se recibirán las retribuciones íntegras.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional. Gerencia
Indicadores	Número de casos en los que se realice la acción



## EJE 12. TRABAJO INCLUSIVO CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO:

### PERSONAS LGTB

#### 5 acciones propuestas

#### 1 Difundir el Protocolo para el Cambio de Nombre de las Personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales en la UCLM.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Directora Unidad de Igualdad
Indicadores	

#### 2 Fomentar la sensibilización, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, dirigidos a la comunidad universitaria.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Directora Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Estudiantes
Indicadores	Número de campañas realizadas

#### 3 Organizar y apoyar actividades formativas y de sensibilización con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTB.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Directora Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Estudiantes
Indicadores	Número de actividades realizadas

#### 4 Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Directora Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Estudiantes
Indicadores	Número de actuaciones efectuadas



**5 Colaborar en el ámbito sanitario, social, institucional y asociativo en la defensa del derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y a la no discriminación de las personas LGTB.**

Calendario	Durante la vigencia del PI
Organismo/ Servicio	Todos los órganos de gobierno UCLM
Indicadores	Número de colaboraciones



## **PRESUPUESTO**

La implantación de las medidas del futuro Plan de Igualdad será objeto de asignación de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo del mismo y para cada acción diseñada en los presupuestos de la UCLM durante su vigencia.





## DURACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 LOI establece la obligatoriedad del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Unidad de Igualdad de Género en la UCLM se creó al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades, que establece que “[l]as universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. Dicha Unidad se encargará de identificar y analizar las desigualdades de género y de poner en marcha medidas para integrar una perspectiva de género en la UCLM, de manera que se vaya consiguiendo una universidad más igualitaria.

Por tanto, en aplicación y cumplimiento del marco normativo y fijadas cada una de las acciones con su propio plazo de ejecución, la evaluación de las mismas será llevada a cabo por la Unidad de Igualdad, con estructura orgánica propia dependiente de la Delegada del Rector para Políticas de Igualdad y presupuesto propio, debiendo dicha Unidad evaluar y elaborar un informe anual sobre la ejecución y aplicación de las medidas aprobadas y ejecutadas por cada uno de los órganos competentes de la UCLM.

Por lo demás, cada una de las medidas y acciones previstas en el Plan de Igualdad tendrá que ser adoptada, emprendida y ejecutada por la autoridad, centro de decisión u órgano dentro de la estructura orgánica y de gobierno universitario que tenga atribuida en cada caso la competencia sobre la materia o aspecto concernido. Además, tal y como señala el artículo 9.4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, “[l]as medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”. En este sentido, el seguimiento y evaluación de las medidas se realizará “de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento” (art. 9.6 RD 901/2020).



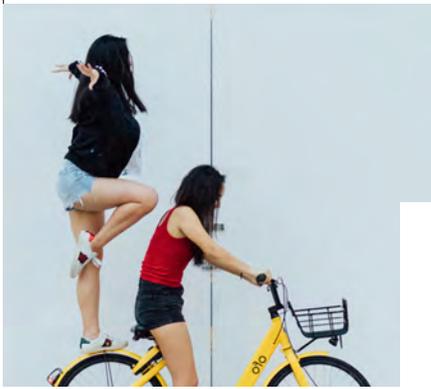


## **CRONOGRAMA O PROGRAMA DE TRABAJO: NEGOCIACIÓN CON LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Compromiso UCLM-Grupo de personas expertas	Septiembre 2019
Elaboración del Diagnóstico por el Grupo de personas expertas	Septiembre-diciembre 2019
Negociación del Diagnóstico y aprobación por la Comisión Negociadora	Diciembre 2019
Elaboración del Dictamen Propuesta del Plan de Igualdad por el Grupo de personas expertas	Enero-febrero 2020
Análisis, negociación y aprobación de las medidas por la Comisión Negociadora	Septiembre-noviembre 2020 <sup>1</sup>
Información por Consejo de Gobierno UCLM y nombramiento de la Comisión de Igualdad, Evaluación y Seguimiento del PI	27 de mayo de 2021

<sup>1</sup> El salto temporal en la negociación de las medidas del PI se debió a la declaración del estado de alarma en marzo de 2020 y a todo el proceso de adaptación en docencia y evaluación que la UCLM tuvo que realizar como consecuencia de la Covid-19.





## **ANEXO I. Resumen ejecutivo del diagnóstico**

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.
2. De todas las categorías del régimen funcionarial el mayor índice de desigualdad está en la categoría de Catedrático/a. La desigualdad se reduce en la categoría de TU, donde el porcentaje de hombres es superior al de mujeres en un 20% (hombres 59,20% y mujeres 40,7%).
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.
4. La antigüedad con predominancia masculina no explica la brecha salarial en este colectivo, ni tampoco la segregación vertical que se produce en el PAS.
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.
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.
7. En materia de formación profesional no es apreciable la concurrencia de discriminación ni entre el PDI, ni entre el PAS. Ni entre funcionarios y laborales.
8. En materia de promoción profesional los condicionantes externos, tanto para PDI como para PAS, de estos procesos limitan la capacidad de hacer 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.
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. Dato positivo que, sin embargo, no tiene continuidad en el caso del PAS.



11. Se constata una infrarrepresentación femenina en los órganos de dirección de la Universidad lo que exige adoptar medidas que eliminen las desigualdades en los órganos directivos y de gobierno.
12. La diferencia entre mujeres y hombres, en cuanto a retribución, es de un 3,06% en el caso de los funcionarios y de un 5,8% en el caso de los laborales. Cifras ínfimas en comparación al 25% de diferencia retributiva en perjuicio de la mujer que exige justificación o explicación ex artículo 28.3. ET.
13. En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo la UCLM dispone de un protocolo cuya actuación no ha sido excesiva y al que cabría hacer algunas mejoras para hacerlo más eficaz.



## **ANEXO II. Enlaces a protocolos vigentes**

- 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: <https://www.uclm.es/-/media/Files/A01-Asistencia-Direccion/A01-090-Vicerrectorado-Estudiantes/ProtocoloAcoso.ashx?la=es>
- Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans e intergénero en la UCLM: <https://www.uclm.es/-/media/Files/A01-Asistencia-Direccion/A01-090-Vicerrectorado-Estudiantes/PROTOCOLO-CAMBIO-NOMBRE-PERSONAS-TRANS-E-INTERGENERO-UCLM.ashx?la=es>





## ANEXO III.<sup>2</sup> Glosario de términos básicos en materia de igualdad de género

### Acciones positivas

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Igualdad.

### Análisis de género

Es la herramienta básica de las políticas feministas. Parte de la consideración de las diferentes formas en que los hombres y las mujeres participan en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar estructuras y procesos que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

Sin perjuicio de otras materias, el análisis de género busca identificar los siguientes datos:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.
- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

### Androcentrismo

Es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas, partiendo de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

La Real Academia Española lo define como "visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino".

<sup>2</sup> Anexo de conceptos recogidos del estudio elaborado por ROMERO RODENAS MJ, MORARU G., Lenguaje para avanzar en igualdad (en prensa).



### Auditoria participativa de género

La OIT la define como el proceso que promueve el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras, y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas en los niveles de la organización; unidad de trabajo y cada persona.

Los objetivos de una auditoría de género son los siguientes:

- lograr comprensión sobre en qué medida el personal ha asumido e implementado la transversalización de la perspectiva de género;
- evaluar el alcance de la incorporación de la perspectiva de transversalización de la perspectiva de género en términos de desarrollo y oferta de productos y servicios sensibles al género;
- seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una contribución positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género en una institución;
- evaluar el nivel de recursos asignados y erogados en la transversalización de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género;
- analizar en qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles frente a cuestiones de género;
- analizar el equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles de una institución;
- establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un

proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género;

- medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalización de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario, e
- determinar los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.

### Barreras invisibles/invisibilidad de la mujer

Son actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

La invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo. El trabajo de la mujer queda en segundo plano cuando se realiza dentro de casa y es frecuentemente infravalorado cuando se efectúa fuera de ella.

El acceso de las mujeres a las instancias donde se toman las decisiones sigue siendo insuficiente y no responde a la incorporación masiva de la mujer al trabajo.

Hablar de la invisibilidad de la mujer implica hacer referencia a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado y en las labores de cuidado y educación de los hijos e hijas, entre otras. Los datos estadísticos ponen de manifiesto que las mujeres y los hombres no son igualmente visibles en la sociedad española ni gozan de las mismas responsabilidades.



### **Brecha salarial por razón de género**

Es la diferencia existente entre las retribuciones percibidas por el trabajo realizado por mujeres y hombres.

En la base de este fenómeno se encuentra la menor valoración sistemática del trabajo femenino respecto del trabajo masculino y es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en una sociedad patriarcal.

### **Composición equilibrada**

Tal y como señala la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica de Igualdad: se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

### **Conciliación de la vida laboral personal y familiar**

Medidas legislativas y políticas que facilitan la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de los correspondientes derechos en la forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Se trata de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

### **Desagregación de datos por sexo**

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite, por un lado, un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y por otro, visibilizar la discriminación.

### **Desigualdad de género**

Se trata de un fenómeno social y cultural en virtud del cual no todas las personas de un mismo grupo social pueden acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio con fundamento básicamente en su género.

Los factores de desigualdad son aquellos elementos que explican las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

Entre tales factores podrían señalarse los siguientes:



- Existencia de una educación y formación que potencia valores diferenciados entre mujeres y hombres, en función exclusiva de su sexo.
- Existencia de una cultura empresarial sexista que obstaculiza la actividad laboral de las mujeres y potencia las desigualdades.
- Infravaloración de las habilidades de las mujeres, derivada de la división sexual del trabajo.
- Permanencia de la sobrecarga del trabajo doméstico y cuidados de terceros, que continúa asumiendo mayoritariamente la mujer.
- Mayor desempleo femenino.
- Mantenimiento de la brecha existente en la tasa de ocupación entre mujeres y hombres.
- Aumento de la precariedad laboral de las mujeres (contratación temporal, a tiempo parcial, trabajos discontinuos, etc).
- Mantenimiento de la brecha salarial por realización de trabajos de igual valor.
- Mayor presencia de mujeres en sectores considerados femeninos y peor remunerados.
- Dificultad de acceso de la mujer a puestos directivos.

### Dignidad en el trabajo

Derecho al respeto y, en particular a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo.

### Discriminación de género

Situación de desigualdad que sufren las personas por razón de su sexo. La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación.

Teresa Pérez del Río define la discriminación como un concepto complejo, dinámico y de significado difuso. Distingue entre: discriminación directa y discriminación indirecta

### Discriminación directa

Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOI).

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable de las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOI).

### Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pudieran justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 LOI).



### Discriminación por orientación sexual e identidad de género

Es aquella modalidad de discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tenga por objeto o resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la Ley o de la igual protección por parte de la Ley, o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Conferencia Yogycarta. Indonensia, 2006).

### Diversidad de género

Incorpora los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valor que aportar a la sociedad, en general. En la teoría de género este término se refiere a la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Es pues un tema relevante ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad. La diversidad sexual desde la perspectiva de género reconoce la existencia de distintas identidades sexuales:

- Heterosexualidad: Afinidad psicoafectiva-sexual con personas de sexo opuesto, hombre-mujer.
- Homosexualidad: Hombres que son atraídos sexualmente por otros hombres.
- Lesbianismo: Mujeres que son atraídas sexualmente por otras mujeres.
- Bisexualidad: La orientación del deseo se presenta de forma indistinta hacia personas del mismo sexo o del contrario. Hombres que desean a hombres y mujeres y mujeres que desean a hombres y mujeres.
- Pansexual: personas que se sienten atraídas sexualmente por otros individuos más allá de su género, es decir, que la persona es capaz de tener una relación con mujeres, hombres, transexuales, intersexuales (o hermafroditas), etc.
- Transgénero: personas que incorporan cambios físicos, estéticos y hormonales, así como de conducta y estilo, sin cambiar su sexo biológico.
- Transexual: Es aquella persona en la que su identidad sexual, como hombre o como mujer, no coincide con el que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que los demás le suponen. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación del deseo, cabría por tanto la posibilidad de que una persona transexual fuera heterosexual u homosexual.
- Tercer sexo o tercer género es un concepto utilizado para referirse a aquella persona con identidad de género que no se clasifica dentro de la identidad de género masculino y/o femenina, sino como una mezcla de ambos (denominada tercer género). El tercer género también es interpretado como una identidad de género en la que la persona se percibe como neutro o una mezcla entre masculino y femenino. Una persona del tercer género puede tener una expresión física que se relacione con un género determinado o la combinación de ambos géneros, involucrando una discordancia del género o un tipo de transición de género.



### **Diversidad sexual**

La diversidad sexual es toda la gama de orientaciones sexuales e identidades de género que forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos.

### **Empoderamiento de la mujer**

Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, para referirse al aumento de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Otra acepción del término es el de la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tienen que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

### **Estereotipos de género**

Conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar los valores que se atribuyen a cada género y las relaciones hombre/mujer.

El estereotipo masculino se identifica con las ideas de poder, dominio, eficacia, percepción y, en general con valores positivos socialmente aceptables; mientras que el femenino se asocia a las ideas de dependencia, debilidad, cuidado de personas dependientes, etc.

El estereotipo masculino sitúa al varón como artífice de la vida pública y con funciones productivas, mientras que la mujer se asocia al hogar y a la realización de funciones reproductivas y trabajo doméstico.

Los estereotipos son objeto de aprendizaje y se transmiten por medio de la familia, la educación o la sociedad en su conjunto, sirviendo para justificar como verdades indubitadas comportamientos no contrastados, lo que conduce a atribuir determinados roles sociales a mujeres u hombres por el hecho de serlo. La moda, los estudios, las relaciones de pareja, los trabajos etc., están plagados de estereotipos de género que orientan y a veces predeterminan las actitudes y conductas de las personas.

### **Evaluación del impacto en función del género**

Método que analiza el impacto que una propuesta política tendrá sobre las relaciones de género y que tienen por objeto neutralizar sus posibles efectos discriminatorios, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres (Ley 30/2003, 13 de octubre y LOI)

El impacto de género puede ser:

- Negativo, si la medida contribuye a acentuar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Positivo, cuando la medida contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la abolición de conductas estereotipadas.
- Ventajas de realizar la evaluación del impacto de género
- Permite comprobar si la medida que se pretende adoptar tiene efectos positivos o negativos en igualdad, pudiendo corregirse en este último caso las consecuencias perjudiciales.
- Evidencia las desigualdades existentes en el ámbito de actuación de que se trate, posibilitando el diseño de políticas más eficaces en igualdad.
- Contribuye a la visibilización de las mujeres y de su problemática específica en materia de igualdad.

### Impacto de género

Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, incorporándose por Ley 30/2003, de 13 de octubre. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

### Infrarrepresentación/presencia equilibrada entre mujeres y hombres

La participación o presencia equilibrada de mujeres y hombres significa que la representación de cada sexo en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública no debe de ser inferior al 40 por 100 (Recomendación del Comité de Ministros de la UE, de 12 de marzo de 2002).

En nuestro país, siguiendo la normativa europea, la Disposición adicional primera de la LOI estableció que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100.

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

### Lenguaje (no) sexista

El sexismo en el lenguaje es una de las manifestaciones más evidentes del trato no igualitario de mujeres y hombres en la sociedad.

Consciente de esta realidad, la LOI aboga por la implantación de un lenguaje no sexista en las relaciones sociales, culturales o artísticas; propugnando que en todos los proyectos sufragados con dinero público se garantice un lenguaje no sexista y que los medios de comunicación social de titularidad pública utilicen un lenguaje neutro.

En junio de 2009 el Consejo General del Poder Judicial, ya dictó unas normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo, estableciendo que “la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas, como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras. Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario...”.

### Mainstreaming de género

O Transversalidad, es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Grupo de Expertos Consejo de Europa 1999).



### Perspectiva de género

Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad. El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas definió la perspectiva de género en 1997, como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

### Principio de no discriminación por razón de sexo y principio de igualdad

Es frecuente que los términos desigualdad y discriminación se utilicen indistintamente, cuando ambos conceptos tienen un alcance y dimensión diferente. El TC configuró en su momento el derecho a la igualdad como un derecho fundamental autónomo, diferente al derecho a la no discriminación, y ello aunque ambos parecen confluir en un único derecho en la regulación contenida en el art. 14 CE.

En materia laboral la prohibición de no discriminación se impone a todos los poderes públicos y privados. Es un principio que actúa sobre el legislador, sobre la negociación colectiva y sobre los actos que la empresa adopte en el ejercicio de su poder de dirección, sin que en ningún ámbito pudiera existir discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el principio de igualdad ha de ser matizado en función de la fuente en la que se contenga el distinto tratamiento, teniendo en cuenta que no toda desigualdad de trato vulnera el principio de igualdad, pues para ello es necesario que la diferencia se produzca entre situaciones sustancialmente iguales, sin que exista una justificación objetiva y razonable en la diferencia de tratamiento.

El principio de igualdad ha de hacerse compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad y en la autonomía colectiva, y cuando se enjuician conductas unilaterales de la empresa, las diferencias pueden estar justificadas en el ejercicio de su poder de organización, siempre que se respeten los mínimos legales y convencionales y, por supuesto, que las diferencias no encubran un trato discriminatorio.

### Segregación en el trabajo: segregación horizontal/ vertical

La segregación del trabajo por razón de género supone que las mujeres y los hombres tenga un acceso diferencial a los puestos de trabajo, a las ocupaciones y a la formación universitaria. Esto es muy relevante a la hora de comprender la precariedad del empleo femenino y cómo esta se conecta con los trabajos reproductivos, tiempos de ocio, participación ciudadana, entre otras.

Segregación horizontal. Concepto laboral que hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado. Generalmente, la segregación horizontal hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.



Segregación vertical: Concepto laboral que hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.

### Sexo y género

El sexo es el conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

El género es una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y comportamientos diferenciados a hombres y mujeres, en función de su sexo biológico. Hace referencia por tanto a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son objeto de aprendizaje y que la sociedad las ha establecido en cada momento.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, de 1995, adoptó un concepto de género declarando que “se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular concepto socioeconómico, político y cultural, estando afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

### Sexismo

Con el término sexismo nos referimos generalmente a la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. Históricamente el sexo al que se ha atribuido la inferioridad y en base a ello ha sido discriminado es el femenino. Esta atribución de

inferioridad hacia las mujeres ha recibido frecuentemente la forma de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran su derecho como personas.

El sexismo también puede suponer una actitud jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o de su identidad sexual. Aunque tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas, mayoritariamente supone la existencia de una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

### Sororidad

Solidaridad y concordia entre mujeres, que implica un reconocimiento mutuo, plural y recíproco.

Es un término que alude a la hermandad entre mujeres y puede definirse como el pacto asumido entre estas para disminuir la brecha que existe entre su condición y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de la competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

Marcela Lagarde describe la sororidad como “... una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento



to vital de cada mujer... (...) Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras y así de manera sin fin. El mecanismo más eficaz para lograrlo es dilucidar en que estamos de acuerdo y discrepar con el respeto que le exigimos al mundo para nuestro género”.

### **Suelo pegajoso**

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, por el hecho de asumir tareas domésticas y de cuidados de hijas/os u otras personas que conviven en el hogar familiar, a cuyos cometidos tradicionalmente se les ha relegado, impidiendo su realización como personas fuera del ámbito familiar.

Las mujeres, a pesar de haberse incorporado al mundo del trabajo, no lo han hecho en igualdad de condiciones, ya que al seguir siendo responsables de los trabajos de cuidado se lastran sus posibilidades de promoción profesional, ante las dificultades de todo tipo para salir de ese “espacio natural atribuido por una concepción patriarcal de las relaciones familiares y sociales”.

### **Techo de cristal**

Es una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, al producirse su estancamiento laboral que le impide alcanzar puestos de responsabilidad o de carácter decisorio, coincidiendo en muchas ocasiones con el acceso a la maternidad.

### **Techo de diamante**

El techo de diamante es un término acuñado por Amelia Valcárcel en su libro *La política de las mujeres* (1997, Ediciones Cátedra). Se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un “objeto de aprecio” y la mujer un “objeto de deseo”, subordinándola así a una situación en la que el hombre perpetúa su poder. El ‘techo de diamante’ impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales.

### **Transversalidad de género**

La transversalidad de género hace referencia a la forma en que se incorpora la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan tanto desde los Gobiernos y Administraciones Públicas, como desde los organismos internacionales y desde el sector privado.

Se conoce también como “enfoque integrado de género” y pretende asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promuevan los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos.

Se trata por tanto de una estrategia para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No es una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.



La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 define en su artículo 15 la transversalidad al establecer que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

### Violencia de género

Según la declaración de Naciones Unidas del año 1993 la violencia de género es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”.

Sin embargo el concepto de violencia de género recogido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, tiene un ámbito más restringido pues se reduce a la violencia que se produce en el ámbito de la relación de pareja o expareja y, en su caso, sobre los hijos o hijas menores.

La violencia de género es la inferida por hombres contra mujeres por el mero hecho de ser mujeres y constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales. Es consecuencia de la discriminación ancestral de las mujeres y supone una clara vulneración de sus derechos humanos, siendo su manifestación más relevante, cuantitativamente, la que tiene lugar en el ámbito de convivencia o relación familiar, muy especialmente en el ámbito de la pareja o expareja.

El sujeto activo siempre es el varón y el pasivo la mujer.

### Violencia doméstica

Es la ejercida en el ámbito familiar entre ascendientes, descendientes o hermanos, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre menores o incapaces que se hallen sujetos a la patria potestad, tutela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente o que con él convivan, o sobre otra persona amparada por cualquier relación por la que se encuentran integrados en el núcleo de convivencia familiar, siempre y cuando no se trate de hechos cometidos contra la mujer por su pareja o expareja varón.

La violencia doméstica puede incluir:

- Violencia física.
- Violencia sexual.
- Amenazas.
- Abuso emocional que puede llevar a la depresión, ansiedad o aislamiento social.
- Maltrato económico o financiero.
- Acoso, que provoca miedo por la propia seguridad.





