

# III PLAN IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (2024-2027)

## Presentación

La Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) está comprometida con la igualdad de oportunidades de las personas. Este compromiso se refleja en su código ético y en sus planes de igualdad, con los que se pretende evitar cualquier discriminación por razón de género, discapacidad, edad, religión, estatus migratorio, idioma, orientación sexual, nivel de ingresos u otras variables en el desarrollo de su actividad.

Es por ello, que el objetivo principal del III Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, y otras minorías. Para ello, este nuevo Plan se basa en los principios de los Planes de Igualdad previos, aunque da un paso adelante al tratar de introducir la *diversidad*, la *inclusión* y la *interseccionalidad* en su diseño.

La *diversidad* busca la aceptación y el respeto de las diferencias individuales.

La *inclusión*, por otro lado, implica asegurar que todas las personas, independientemente de su identidad y circunstancias, tengan las mismas oportunidades para participar plenamente en la vida universitaria. La *interseccionalidad* reconoce que las personas pueden ser discriminadas de diferentes maneras al mismo tiempo, por ejemplo, por su género y su origen. Este concepto es crucial para entender y abordar las desigualdades complejas que pueden surgir en la universidad.

Asimismo, para el diseño del III Plan de Igualdad también se han tenido en consideración los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la consecución de los objetivos marcados en el II Plan de Igualdad, en consonancia con los criterios más actuales europeos que justifican, en parte, la necesidad de reformular esta estrategia.



## III PLAN IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (2024-2028)

### Tabla de contenido

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>1.1 Datos de la institución</b> .....	3
<b>1.2 Ámbito territorial</b> .....	3
<b>1.3 Aplicación temporal del III Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena</b> .....	3
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UPCT</b> .....	10
<b>Gráfico 1. Grado de cumplimiento de las acciones del II Plan de Igualdad de la UPCT</b> .....	45
<b>4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	46
<b>5. III PLAN DE IGUALDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE DICHO PLAN Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS</b> .....	47
<b>EJE 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN</b> .....	48
<b>EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN</b> .....	54
<b>EJE 3. ESTUDIANTADO</b> .....	61
<b>6. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	65
<b>7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	66
<b>8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN</b> .....	67
<b>Resolución de conflictos</b> .....	67



**Glosario de términos:**

ASO: Asociado /a

AYU DR.: Ayudante Dr./a

AYU: Ayudante

CEU: Catedrático/a de Escuela Universitaria

COLAB.: Colaborador/a

CONT. DR.: Contratado Dr./a

COORD.: Coordinadores/as

CU: Catedrático/a de Universidad

CUD: Centro Universitario de la Defensa

D./D.: Director/a Dpto./U. Predepartamental

D.U.: Defensor universitario

DIR. CAT.: Director/a/Codirector/a Cátedra

DIR./DEC.: Director/a Esc/Decano/a Facultad

DIR.IGU.: Director/a de Igualdad

ETSICM: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y de Ingeniería de Minas

EINDOC: Escuela Internacional de Doctorado

ETCT: Escuela de Turismo

ETSAE: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Arquitectura y Edificación

ETSIA: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica

ETSII: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial

ETSINO: Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica

ETSIT: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación

FCCE: Facultad de Ciencias de la Empresa

OTROS DIR.: Dir/a/Codirector/a /Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

OTROS SEC.: Sec/a Centro/Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

OTROS SUBD.: Subd/a Centro/Inst/Ofi/U./Estación Exp./Residencias

PTGAS: Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

PEI: Personal Empleado Investigador

PTA: Personal Técnico de Apoyo a la investigación

SEC.DPT.: Secretario/a Dpto./U. Predepartamental

SEC.ESC/FAC.: Secretario/a Escuela/Facultad

SUBD.ESC.: Subdirector/a Escuela/Vicedecano/a Facultad

SUST.: Sustituto/a

TEU: Titular de Escuela Universitaria

TU: Titular de Universidad

UU.PP.: Universidades Públicas



## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1 Datos de la institución

<b>DATOS DE LA ENTIDAD</b>	
Razón social	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA
NIF	Q8050013E
Domicilio social	Pza, Cronista Isidoro Valverde, s/n
Forma jurídica	ADMINISTRACION PUBLICA
Año de constitución	1998
<b>Responsable de la Entidad</b>	
Nombre	Mathieu Kessler Neyser
Cargo	Rector de la Universidad
Telf.	968325773
e-mail	rector@upct.es
<b>Responsable de Igualdad</b>	
Nombre	Inocencia María Martínez León
Cargo	Coordinadora de la Unidad de Igualdad
Telf.	968325902
e-mail	igualdad@upct.es
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector Actividad	EDUCACION SUPERIOR
Descripción de la actividad	EDUCACION UNIVERSITARIA
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CARTAGENA
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>	
Dispone de departamento de personal	SI

### 1.2 Ámbito territorial

El presente plan se aplica a todos los colectivos de la Universidad Politécnica de Cartagena.

### 1.3 Aplicación temporal del III Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena

Este plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años a partir de su aprobación y firma por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1. Marco normativo.

Los planes de igualdad en las organizaciones reflejan la necesidad de incorporar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Para ello, se han desarrollado normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales. La legislación más relevante en materia de igualdad de género aplicable se resume a continuación.

#### ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

#### ÁMBITO ESTATAL:

La Constitución Española, en su artículo 14, establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

También su art. 9.2 incluye que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.



La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En el ámbito universitario, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOU) establece en su **preámbulo** *“La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso”*, así mismo señala *“la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones”*.

Esta ley orgánica en su **art. 4.3** señala *“las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.*

También establece en su **art. 43** *“Las universidades contarán con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios...”*

Real Decreto 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.

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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Diversa Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Directivas, jurisprudencia, y documentos europeos y Acuerdos de Naciones Unidas (CEDAW).

Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología.

Estrategia Estatal de Innovación e2i.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Plan Nacional de I+D+i





## AGENDA 2030:

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas. Con el Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

## UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA:

En este sentido, la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) expresa claramente en sus Estatutos (aprobados por decreto 1/2020 de 16 de enero del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma) lo siguiente:

### **Artículo 4. Principios de actuación (Título preliminar. De la naturaleza, funciones y autonomía de la Universidad).**

- 1. La Universidad actúa, para el cumplimiento de sus funciones, con pleno respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidos en la Constitución Española, y estará sometida a los principios de legalidad, eficacia, eficiencia, rendición de cuentas, transparencia y buen gobierno, igualdad, calidad y mejor servicio a la sociedad.*
- 2. La Universidad se organizará de modo democrático y asegurará la participación de los diferentes sectores de la Comunidad Universitaria en su gobierno, llevará a cabo una decidida defensa de la igualdad entre hombres y mujeres con la promoción de su participación igualitaria en la toma de decisiones y asumirá los principios de libertad, igualdad, justicia y pluralismo como inspiradores de la vida universitaria.*
- 3. La Universidad garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria por causa de orientación sexual, raza, religión, discapacidad, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición. La Universidad también garantizará y facilitará a los miembros de la Comunidad Universitaria la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
- 4. Es deber de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, y en particular de sus órganos de gobierno, dar plena efectividad a estos principios e impedir cualquier tipo de discriminación.*



#### **Artículo 74. Derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria**

(Título III. De la Comunidad Universitaria. Capítulo I. Disposiciones Generales).

*“Tener garantizados los principios de transparencia, igualdad de oportunidades, no discriminación por razón por causa de orientación sexual, raza, religión, discapacidad, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición”.*

**Artículo 109. Derechos de los/as estudiantes** (Título III. De la Comunidad Universitaria. Capítulo IV. De los/as Estudiantes):

*“u. Recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a la normativa vigente en la materia.”*

*“v) Posibilitar el ejercicio de sus derechos por las víctimas de la violencia de género en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la Universidad”.*

#### **Disposición Adicional Séptima. Compromiso de igualdad entre hombres y mujeres.**

*“En consonancia con la Ley Orgánica de Universidades y las normas específicas en la materia, todos los órganos y gobierno de la Universidad procurarán una composición equilibrada entre hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas”.*

Además, en el *Código ético de la UPCT*, aprobado en el Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2014, establece entre los valores considerados fundamentales por los diversos colectivos *“el respeto”* y como buena práctica del mismo *“No discriminar a las personas por motivos religiosos, raciales, étnicos, orientación sexual, género, etc.”*.

*... “es recomendable ampliar y profundizar las orientaciones recogidas en el Código mediante la consulta de otros documentos, como el Manual de Política Psicosocial, el Plan de Igualdad, la Declaración de Principios en materia de acoso, el Estatuto Básico del Empleado Público...”*

Nuestro Código Ético también establece el análisis de la institución y su entorno, estudio de la documentación relevante de la UPCT: Estatutos, Plan de Igualdad, etc.

### **2.2. Compromiso de la UPCT con la igualdad de oportunidades.**

La Universidad, por su vocación de servicio a la sociedad, crea y difunde cultura, forma y educa profesionales para el futuro y tiene la responsabilidad de transmitir valores y principios, por lo que tiene un compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos sus ámbitos.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre personas.

Para afrontar el reto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UPCT, la Universidad mediante Resolución R-342/16, nombró a Dña. M<sup>a</sup> José Lucas Bermúdez, como Directora de la Unidad de Igualdad, y en su sustitución, posteriormente, se nombró





a Dña. Inocencia María Martínez León, como Coordinadora de Igualdad, en la Resolución R-152/24. Así mismo y según establece el R/D 901/2020 en su artículo 4 se creó una Comisión Negociadora con el fin de negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo de situación. Esta comisión se creó mediante Resolución R-341/21, de 8 de Julio en la que se nombran a las personas que integran la misma.

Con el fin de continuar con el compromiso que tiene la Universidad en materia de igualdad de oportunidades, la Unidad de Igualdad de la UPCT comenzó la realización de un diagnóstico sobre el grado de cumplimiento del II Plan, en enero de 2023 a partir de los datos solicitados a la *Oficina de Prospección y Análisis de Datos* (OPADA) de la UPCT y al *Sistema de Información Universitaria* (SIIU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En el diagnóstico elaborado sobre el II Plan de Igualdad, se consideran cinco periodos temporales de análisis de datos: curso 2018/19, 2019/20, 2020/21, 2021/22 y 2022/23 último periodo del que se dispone de datos.

La comparativa de la situación de la Universidad entre estos cinco periodos permite conocer no sólo el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el II Plan de Igualdad, sino también la situación actual en la que se encuentra la Universidad en materia de igualdad, que permita guiar las actuaciones y líneas de trabajo futuras del III Plan de Igualdad.

A partir de este diagnóstico se obtiene que, aunque el conjunto de medidas y acciones que se llevaron a cabo a partir de la elaboración del II Plan y el establecimiento de sus principales objetivos han dado sus frutos al cumplirse un 83% de las medidas, es necesario seguir trabajando en este ámbito.

Como consecuencia del estudio de evaluación del II Plan de Igualdad, se elabora el III Plan, que se presenta en el presente documento, el cual no sólo trata de corregir las carencias e incumplimientos de los objetivos establecidos en el II Plan, sino también corregir nuevos desequilibrios por cuestión de género que hayan podido surgir por el transcurso del tiempo desde la elaboración del II Plan, debido a los cambios acaecidos en el entorno de actuación en el que opera la Universidad.

### **2.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.**

El III Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión Negociadora, a iniciativa de la Unidad de Igualdad de la UPCT, basándose en la actual normativa vigente y en el Diagnóstico previo de la situación de igualdad en la universidad. Se constituyó un grupo de trabajo formado por los siguientes miembros:

(Resolución Rectoral 1191 de 4 de diciembre de 2024)

En representación de la Universidad:

- D. José Juan Sánchez Manzanares, que actuará como Presidente y como suplente,
- D. Antonio Guerrero González.
- Dña. María José Lucas Bermúdez y como suplente, Dña. Marta Baleriola Fernández.



- Dña. Inocencia María Martínez León y como suplente, Dña. Antonia Madrid Guijarro.
- D. Ginés Gómez Lozano y como suplente, D. Pedro Antonio Luján Peñalver.
- Dña. Dolores Ojados Gonzáles y como suplente, Dña. María José Roca Hernández.
- D. Francisco José Martínez Mendoza que actuará como Secretario y como suplente, D. José Luis Carrión de Jódar.

En representación de la parte social:

- Dña. María de la Luz Medraño Martín, y como suplente D. Raffaele Pérez en representación de la sección sindical de CC.OO.
- Dña. María Lozano Rodríguez, y como suplente D. Mariano Otón Alcaraz en representación de la sección sindical de CC.OO.
- Dña. Carmen Soto Sevilla, y como suplente Dña. María José López Sánchez en representación de la sección sindical de UGT.
- Dña. Pilar Mondéjar Gil, y como suplente D. Salvador Munuera Saura en representación de la sección sindical de UGT.
- Dña. María Jesús Legaz Mellado, en representación de la sección sindical CSIF.
- Dña. Blasa Navarro Puchol, y como suplente, Dña. Rosario García Jara, en representación de la sección sindical SIME.

Este grupo de trabajo ha mantenido vivos los principios del II Plan pero dando un paso hacia adelante estableciendo ejes fundamentales, cada uno de los cuales concreta medidas de actuación, con estrategias a seguir, acciones previstas, indicadores que permitan evaluar su grado de cumplimiento, así como las unidades responsables de dichas medidas.

#### **2.4. Ámbito personal, territorial y temporal.**

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Universidad, y en los campus de la UPCT; así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la Universidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será desde el momento de la firma de todos/as los/as componentes de la comisión negociadora. Una vez finalizada su vigencia, el Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.



### 3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UPCT

#### 3.1. Introducción

El presente documento tiene un doble objetivo. Por un lado, valorar si las acciones llevadas a cabo como consecuencia de la aplicación del II *Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT* (2020-2024), en adelante II Plan de Igualdad, consiguieron los objetivos marcados y, por otro, conocer a través de un diagnóstico las áreas donde es necesario priorizar el esfuerzo para la consecución del compromiso institucional de la UPCT con el valor de igualdad entre mujeres y hombres, que permita ayudar a establecer los ejes fundamentales y las acciones a desarrollar por el III Plan de Igualdad.

La metodología que se ha llevado a cabo para la evaluación ha sido analizar los datos de al menos los últimos 4 años sobre alumnado, personal, conciliación, formación, voluntariado, docencia, e investigación entre otros. Con estos datos se ha hecho una evaluación de la progresión de la universidad en términos de igualdad en el periodo estipulado, analizando las medidas y las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad, estudiando cuales no se han conseguido y los motivos por los cuales no ha sido posible, con el fin de hacer el diagnóstico, identificando logros y dificultades.

#### 3.2. Diagnóstico de igualdad en la UPCT

##### 3.2.1. *Órganos de dirección y representación en órganos de gobierno.*

El objetivo de este apartado es analizar la representatividad de las mujeres en los distintos órganos directivos y de gobierno de la universidad: Equipo de Dirección, Claustro Universitario, Consejo Social, y Consejo de Gobierno, entre otros órganos. También se ha analizado al personal PDI, PAS y alumnado de la UPCT con el fin de comprobar la presencia de mujeres en los tres colectivos, y como han ido evolucionado en estos últimos años. Para ello se utilizan datos desde 2018/2019 hasta 2022/2023.

##### 3.2.1.1. *Equipo de Dirección*

Como se puede apreciar en la Tabla 1, a partir del curso 2020-2021 la situación en términos de igualdad mejora debido a que la figura de Rector/a es ostentada por una mujer. Desafortunadamente, en cuanto al porcentaje de mujeres en la categoría de vicerrectorados aunque existe una pequeña mejora, aún está por debajo de la paridad en



el último curso académico analizado (12,5%). Este último porcentaje es necesario matizarlo, ya que al ser una universidad politécnica el porcentaje de mujeres para posiciones de gestión es claramente inferior. A lo largo de estos cinco años comprobamos que la composición de los hombres se encuentra entre un 70% y un 80%, en cambio las mujeres representan tan solo un máximo de un 20%.

**TABLA 1. PORCENTAJE DE MUJERES EN EQUIPO DE DIRECCIÓN POR AÑO**

CURSO	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Rector/a	0%	0%	100%	100%	100%
Secretaría General	100%	100%	100%	100%	100%
Gerencia	100%	0%	0%	0%	0%
Vicerrectorados	11%	12,5%	14,3%	14,3%	12,5%
Total mujeres	16,70%	16,67%	30%	30%	27,27%

*Elaboración propia a través de la Oficina de Prospección y Análisis de Datos (OPADA)*

En la tabla anterior se observa una mejora significativa en cuanto a la representación femenina. De hecho, en el curso 2018-2019 las mujeres en el equipo de gobierno representaban el 16,70% aumentando este porcentaje hasta el 27,27% según datos del último curso disponibles.

### 3.2.1.2. Consejo Social

En cuanto a la composición del Consejo Social de la UPCT, y según podemos comprobar en la siguiente tabla, ha habido un incremento importante de la presencia de mujeres a lo largo de estos años, ya que pasan del 35% en 2019-2020 al 50% en el curso 2020-2021. Desafortunadamente esta tendencia no se mantiene reduciendo claramente su peso al 42% en 2022-2023. No obstante, del análisis se desprende que es el único órgano en el que se identifica una mayor paridad.

**TABLA 2. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO SOCIAL POR SEXO Y AÑO**

2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
H	M	H	M	H	M	H	M
65%	35%	50%	50%	55%	45%	58%	42%

*Elaboración propia a través de la Oficina de Prospección y Análisis de Datos (OPADA)*

### 3.2.1.3. Consejo de Gobierno

En cuanto al Consejo de Gobierno, los datos son similares al resto de órganos de representación. En la Tabla 3 se observa que la representatividad de las mujeres en este órgano se encuentra entre un 18% (2020-2021) y un 27% en el mejor de los casos (2021-2022), no existiendo paridad en su composición.

**TABLA 3. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR SEXO Y AÑO**

2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
H	M	H	M	H	M	H	M
42	12	45	10	40	15	43	11



78%	22%	82%	18%	73%	27%	80%	20%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

*Elaboración propia a través de la Oficina de Prospección y Análisis de Datos (OPADA)*

### 3.2.1.4. Claustro

A partir de la información de la Tabla 4 se desprende que en la composición del Claustro existe un porcentaje muy superior de hombres al de mujeres, ya que en el cómputo total vemos que las mujeres tan solo suponen un 30% como máximo a lo largo de estos cuatro cursos (curso 2021-22).

**TABLA 4. COMPOSICIÓN DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO POR SEXO Y AÑO**

2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
H	M	H	M	H	M	H	M
106	42	99	41	95	40	110	45
72%	28%	71%	29%	70%	30%	71%	29%

*Elaboración propia a través de la Oficina de Prospección y Análisis de Datos (OPADA)*

### 3.2.1.5. Escuelas y Facultad

El análisis de la participación de la mujer en los equipos directivos de las diferentes escuelas y la facultad se presenta en la Tabla 5.

**TABLA 5. PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN LOS EQUIPOS DE DIRECCIÓN DE LOS CENTROS**

% Puestos Mujeres	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>ETSII</b>						<b>ETSINO</b>				
Dirección	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Secretaría	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Subdirecciones	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>ETSIA</b>						<b>EICM</b>				
Dirección	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Secretaría	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Subdirecciones	67%	0%	60%	50%	50%	25%	0%	0%	0%	17%
<b>ETSAE</b>						<b>FCCE</b>				
Dirección	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Secretaría	0%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
Subdirecciones	0%	67%	50%	100%	67%	75%	25%	25%	25%	75%
<b>ETSIT</b>						<b>EINDOC</b>				
Dirección	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Secretaría	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
Subdirecciones	60%	60%	25%	25%	25%	-	-	-	-	-

*Elaboración propia a través de la Oficina de Prospección y Análisis de Datos (OPADA)*

Destaca la falta de participación femenina en los equipos de dos escuelas (ETSII y ETSINO), dónde únicamente en el año 2021-2022 en el caso de ETSII una de las 5 subdirecciones de la escuela fue liderada por una mujer. Para el caso de ETSINO, no existe en ningún curso participación de mujeres. Por lo que existe un gran margen de mejora. En este sentido la Facultad de Ciencias de la Empresa destaca por mantener una alta participación femenina, suponiendo el 75% de los vicedecanatos en el curso 2022-2023, y estando la Secretaría liderada por una mujer. ETSAE y ETSIA también muestran una representación relevante de la mujer en sus puestos de dirección. Así, en el curso 2022-2023 el 50% de las subdirecciones estaban lideradas por mujeres, siendo este porcentaje del 67% para el caso de ETSAE. En cuanto a la máxima representación del



centro, el puesto de dirección de escuela/facultad, únicamente dos centros, ETSIA (2018-2019 y 2020-2021) y ETSAE (2019-2020 y 2021-2022), han estado liderados por mujeres.

### 3.2.1.6. Departamentos

En este estudio sobre la presencia femenina en otros órganos de dirección como son los departamentos, comprobamos en la Tabla 6 que las mujeres siguen sin superar apenas el 20%, excepto en el curso 2022-23 que representaron en el puesto de dirección de departamento un 33,3% y en el de secretarías de departamento un 29%. Nuevamente se confirma que en los puestos de dirección de departamentos los hombres han tenido una presencia superior al de las mujeres, representando en algunos años el 80%.

**TABLA 6. COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LOS CARGOS DIRECTIVOS DE DEPARTAMENTOS POR SEXO Y CURSO ACADÉMICO**

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Directores/as</b>	<b>Directores/as</b>	<b>Directores/as</b>	<b>Directores/as</b>	<b>Directores/as</b>
H 80%	H 80%	H 80%	H 73%	H 66,7%
M 20%	M 20%	M 20%	M 27%	M 33,3%
<b>Secretarios/as</b>	<b>Secretarios/as</b>	<b>Secretarios/as</b>	<b>Secretarios/as</b>	<b>Secretarios/as</b>
H 80%	H 86,7%	H 86,7%	H 80%	H 71%
M 20%	M 13,3%	M 13,3%	M 20%	M 29%

*Elaboración propia con datos de OPADA*

### 3.2.2. Personal Docente e Investigador (PDI)

De la Tabla 7 se desprende que en el colectivo PDI continúa habiendo un fuerte desequilibrio entre mujeres y hombres, ya que las mujeres PDI no llegan al 23% frente a casi el 80% de los hombres. Si comparamos los datos de la universidad con la Tabla 8 vemos con claridad que mientras las mujeres PDI en las universidades españolas llegan a un 43%, cuando se trata de universidades tecnológicas el porcentaje de mujeres varía notablemente, no llegando al 24%.





**TABLA 7. COMPOSICIÓN DEL COLECTIVO PDI EN LA UPCT POR SEXO Y AÑOS**

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Mujeres PDI	Mujeres PDI	Mujeres PDI	Mujeres PDI	Mujeres PDI
98 (21,9%)	99 (21,8%)	104 (22,6%)	105 (22,9%)	104 (22,8%)
Hombres PDI	Hombres PDI	Hombres PDI	Hombres PDI	Hombres PDI
346 (78,1%)	347 (78,2%)	346 (77,4%)	343 (77,1%)	339 (77,2%)
<b>% PDI EN RELACIÓN CON EL PERSONAL TOTAL UPCT</b>				
54,1%	54,11%	55,36%	54,91%	55,19%

*Elaboración propia con datos de OPADA*

Si comparamos estos datos con la UPCT, la situación es similar, ya que el porcentaje de hombres y mujeres a fecha diciembre de 2022 tan solo varía con respecto al resto de politécnicas en 1 punto porcentual.

En cuanto a la Tabla 8 referente a los porcentajes mujeres y hombres en diferentes universidades españolas y en la UPCT, comprobamos que en los tres últimos años la representación femenina en el PDI en las distintas universidades españolas es notable, por encima del 40%. Sin embargo, estos porcentajes son mucho más reducidos en el grupo de universidades politécnicas llegando únicamente al 24%. A pesar de ello vemos que la UPCT tiene un número superior de mujeres en las disciplinas técnicas (31,3%).

**TABLA 8. PORCENTAJES MUJERES Y HOMBRES EN DIFERENTES UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS Y EN LA UPCT**

Curso Tipo Universidad	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	H PDI	M PDI	H PDI	M PDI	H PDI	M PDI
<b>Públicas</b>	51,2%	48,8%	50,9%	49,1%	56,7%	43,3%
<b>Politécnicas</b>	76,2%	23,8%	76,2%	23,8%	76,1%	23,9%
<b>UPCT</b>	62,9%	37,1%	61,5%	28,5%	68,7%	31,3%

*Elaboración propia con datos obtenidos del SIIU (Servicio Integrado de información Universitaria) y OPADA*

Los porcentajes de mujeres en la UPCT por categoría profesional se mantienen a lo largo del periodo analizado (Tabla 9). Así, las mujeres catedráticas no llegan al 14% en ninguno de los años. En cambio, ha habido una evolución positiva en la representación femenina en los últimos 2 años en cuanto a la figura de Titularidad de Universidad (23,7% en 2022-2023).

Si vemos en la misma tabla los datos del resto de Universidades Politécnicas, apreciamos que son muy similares ya que en cuanto a mujeres catedráticas no superan el 17% en el curso 2021-2022, en cuanto a las mujeres Titulares de Universidad se encuentran en el 26%, la evolución en estos últimos 4 años es de 1 y 2 puntos porcentuales.

En el personal laboral, destaca la presencia mayoritaria de hombres en las figuras de profesor asociado, colaborador y sustituto. Estas figuras se caracterizan por ser ocupadas por profesionales de reconocido prestigio que realizan una actividad laboral principal fuera de la universidad. Sin embargo, es relevante la ausencia femenina en la figura de ayudante. No obstante, en la figura de contratado doctor se observa en los últimos años una cierta paridad, alcanzando la presencia femenina el 40,9%.



En cuanto al resto de Universidades Politécnicas y comprobando datos se observa que existen diferencias con respecto a la UPCT, concretamente en el personal ayudante femenino supera el 31%, en cambio la presencia femenina en ayudante doctora superamos al resto de politécnicas ya que éstas no llegan al 32%.

En las categorías P.E.I existe una mayoría clara de hombres. Destacando el descenso acuciante de la representación femenina en FPU (0% en 2022-2023).

**TABLA 9. PORCENTAJE DE PERSONAL PDI E INVESTIGADOR EN LA UPCT POR CATEGORIA PROFESIONAL Y AÑO**

FUNC	2018-	2019	2019-	2020	2020-	2021	2021-	2022	2022-	2023
	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M
C.U.	86,1	13,9	86,9	13,1	86,4	13,6	87,1	12,9	87,4	12,6
T.U.	78,4	21,6	78,6	21,4	78,6	21,4	76,9	23,1	76,3	23,7
C.E.U.	83,3	16,7	83,3	16,7	83,3	16,7	83,3	16,7	80,0	20,0
T.E.U.	81,8	18,2	81,2	18,8	79,3	20,7	76,0	24,0	73,9	26,1
<b>LABORAL</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
AYU	100,0	0,0	77,8	22,2	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
AYU DR./A	66,7	33,3	59,1	40,9	62,5	37,5	50,0	50,0	0,0	100,0
CONT DR/A	62,0	38,0	80,7	19,3	57,8	42,2	59,1	40,9	59,1	40,9
ASO	82,0	18,0	92,9	7,1	80,5	19,5	82,4	17,6	81,2	18,8
COLAB.	93,3	6,7	69,2	30,8	92,9	7,1	92,3	7,7	84,4	15,6
SUSTIT.	65,4	34,6	100,0	0,0	69,2	30,8	67,3	32,7	73,5	26,5
EMERITO/A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>P.E.I.</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
FPU	53,8	46,2	33,3	66,7	44,4	55,6	50,0	50,0	100,0	0,0
FPI	80,0	20,0	81,2	18,8	78,9	21,1	87,0	13,0	83,0	17,0
INVESTIG. POSTDOCTO.	75,0	25,0	100,0	0,0	47,1	52,9	67,0	33,0	73,0	27,0
INVESTIG. PRODOCTO.	100,0	0,0	50,0	50,0	100,0	0,0	64,0	36,0	70,0	30,0
<b>P.T.A.</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
	65,9	34,1	68,4	31,6	53,1	46,9	52,0	48,0	59,0	41,0
<b>UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS ESPAÑOLAS</b>	<b>2018-</b>	<b>2019</b>	<b>2019-</b>	<b>2020</b>	<b>2020-</b>	<b>2021</b>	<b>2021-</b>	<b>2022</b>	<b>2022-</b>	<b>2023</b>
<b>FUNC.</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>		
C.U.	84,5	15,5	83,5	16,5	82,9	17,1	82,8	17,2	---	---
T.U.	75,2	24,8	74,8	25,2	74,4	25,6	73,7	26,3	---	---
C.E.U.	82,8	17,2	81,5	18,5	82,8	17,2	82,5	17,5	---	---
T.E.U.	80,0	20,0	80,8	19,2	80,5	19,5	80,3	19,7	---	---
<b>LABORAL</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
AYU	75,7	24,3	71,4	28,6	68,6	31,4	69,3	30,7	---	---
AYU DR./A	67,6	32,4	67,9	32,1	68,9	31,1	68,0	32,0	---	---
CONT DR/A	68,9	31,1	68,8	31,3	68,7	31,3	68,4	31,6	---	---
ASO	80,2	19,8	80,0	20,0	80,4	19,6	80,9	19,1	---	---
COLAB.	73,7	26,3	73,2	26,8	73,2	26,8	73,8	26,2	---	---
SUSTIT.	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
EMERITO/A	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
FPU	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
FPI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
INVESTIG. POSTDOCTO.	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Elaboración propia con datos de OPADA y SIIU



En la Tabla 10 se muestran los datos nacionales del personal académico e investigador de las Universidades Españolas. Observamos cierta similitud con la situación en la UPCT, es decir, los porcentajes de las mujeres siguen siendo muy inferiores por categorías profesionales. Concretamente, si analizamos los tres últimos años, según datos del SIIU se puede observar una clara diferencia en la categoría de catedrático/a, ya que los porcentajes oscilan entre un 73% de hombres y un 26% de mujeres. En la UPCT esta situación es más alarmante ya que para ese curso el porcentaje de catedráticos es bastante superior (87%). No ocurre lo mismo en cuanto al profesorado titular ya que a nivel nacional en este caso las diferencias son mínimas (57% de hombres y el 41% de mujeres), al contrario de lo que ocurre en la UPCT donde los titulares de universidad hombres superan el 76,9% en 2021-2022.

**TABLA 10. PERSONAL ACADÉMICO E INVESTIGADOR: DATOS NACIONALES DE REFERENCIA.**

<b>AÑO 2019-2020</b>	<b>Nº H</b>	<b>% H</b>	<b>Nº M</b>	<b>% M</b>	<b>TOTAL</b>
Catedráticos/as	9.294	74,7	3.144	25,3	12.438
Profesor/a titular	17.417	58,4	12.403	41,6	29.820
Contratado Dr/a	5.365	50,2	5.317	49,8	10.682
Profesor/a asociado	14.947	58,6	10.551	41,4	25.498
Profesor/a ayudante	270	53,6	234	46,4	504
<b>AÑO 2020-2021</b>	<b>Nº H</b>	<b>% H</b>	<b>Nº M</b>	<b>% M</b>	<b>TOTAL</b>
Catedrático/a	9.250	74,1	3.242	26,0	12.492
Profesor/a titular	16.939	58,1	12.226	41,9	29.165
Contratado Dr/a	5.717	50,6	5.587	42,3	11.304
Profesor/a asociado	15.110	58,2	10.854	41,8	25.964
Profesor/a ayudante	329	54,4	276	45,6	605
<b>AÑO 2021-2022</b>	<b>Nº H</b>	<b>% H</b>	<b>Nº M</b>	<b>% M</b>	<b>TOTAL</b>
Catedrático/a	9.345	73,5	3.374	26,5	12.719
Profesor/a titular	16.589	57,7	12.167	42,3	28.756
Contratado Dr/a	6.013	50,4	5.921	49,6	11.934
Profesor/a asociado	15.405	58,2	11.085	41,8	26.490
Profesor/a ayudante	403	56,2	314	43,8	717

*Elaboración propia con datos obtenidos del SIIU (Servicio Integrado de información Universitaria)*

### **3.2.3. Colectivo de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)**

Entre los cursos 2018/19 y 2020/21 según datos que dispone el SIIU se observa que, en general, en el sistema universitario español ha aumentado ligeramente la presencia del personal femenino de este colectivo. Si lo analizamos la presencia de mujeres PTGAS en la UPCT (61,5%) vemos que los datos son muy similares al resto de Universidades Públicas (61,3%) en el último curso con datos disponibles 2020-2021.

Por otra parte, la categoría marca una diferencia. Así, a pesar de que en las universidades españolas el colectivo PTGAS está altamente feminizado, los mayores porcentajes de



mujeres se concentran en las categorías laborales inferiores (Tabla 12). En 2022-2023 el 82% del grupo C2 son mujeres. Este dato no se puede comparar con la universidad pública española por falta de información, pero la comparación más cercana posible revela que en la UPCT este porcentaje es superior. Así, en 2021, en la universidad española el 73,5% del PTGAS en la categoría C2 era mujer, mientras que en la UPCT este porcentaje aumenta al 82%. No obstante, un elemento positivo se vislumbra en el grupo A donde la UPCT alberga un mayor porcentaje de mujeres en la comparación nacional. En las categorías intermedias el % de mujeres es inferior en la UPCT.

**TABLA 11. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS DE REFERENCIA Y LA UPCT POR SEXO Y AÑO**

CURSO	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>% PTGAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS</b>					
MUJERES	60,9%	61,2%	61,3%	s/d	s/d
HOMBRES	39,1%	38,8%	38,7%	s/d	s/d
<b>% PTGAS UPCT</b>					
MUJERES	62,2%	61,6%	61,5%	60,9%	61,1%
HOMBRES	37,8%	38,4%	38,5%	39,1%	38,9%

*Elaboración propia con datos obtenidos del SIIU (Servicio Integrado de información Universitaria) y OPADA*

**TABLA 12. PORCENTAJE DE MUJERES DEL PERSONAL FUNCIONARIO TÉCNICO DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UPCT POR CATEGORÍA Y AÑO**

UPCT	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Grupo A1	58 %	58 %	57 %	57 %	62 %
Grupo A2	50 %	45 %	48 %	50 %	50 %
Grupo C1	59 %	60 %	59 %	59 %	60 %
Grupo C2	81 %	81 %	82 %	80 %	82 %
<b>UNIVERSIDADES PÚBLICAS</b>					
Grupo A1	53,0%	53,3%	53,2%	s/d	s/d
Grupo A2	63,1%	62,9%	63,2%	s/d	s/d
Grupo C1	69,9%	69,9%	68,8%	s/d	s/d
Grupo C2	74,6%	74,1%	73,5%	s/d	s/d

*Elaboración propia con datos de OPADA y SIIU (Servicio Integrado de información Universitaria)*

En cambio, y según vemos en la Tabla 13, en el personal laboral femenino comprobamos que el porcentaje aumenta con la categoría profesional, así tenemos que en el grupo A1 el 100% son mujeres, en el grupo C1 el 67% son mujeres y en el C2 la presencia femenina desaparece a partir del curso 2020-2021.

**TABLA 13. PORCENTAJE DE MUJERES DEL PERSONAL LABORAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UPCT POR CATEGORÍA Y AÑO**

AÑO	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Grupo A1	100%	100%	100%	100%	-----
Grupo A2	0%	0%	----	0%	0%
Grupo C1	67%	---	-----	-----	-----
Grupo C2	33%	25%	0%	0%	-----

*Elaboración propia con datos de OPADA*



### 3.2.4. Alumnado

En lo que respecta al alumnado y según datos recogidos de los últimos 5 años, la Tabla 14 muestra un incremento de mujeres tanto en las universidades públicas como politécnicas, y en la propia UPCT. En los últimos 4 cursos, el incremento de alumnas en la UPCT ha sido del 3,4%. Este aumento ha sido superior en la UPCT en comparación con las universidades politécnicas (1,7%) y las públicas (1,1%), donde representan 55% de cada 100 estudiantes. Por tanto, las alumnas tienen una mayor representación en la universidad española que en la sociedad, lo que contradice la teoría neoclásica del capital humano, que indica que las mujeres invierten menos en formación y educación.

**TABLA 14. ALUMNADO MATRICULADO POR SEXO Y CURSO. DATOS NACIONALES Y DE LA UPCT**

AÑO	UNIVERSIDADES PUBLICAS		UNIV. POLITÉCNICAS		UPCT	
	H	M	H	M	H	M
2018/2019	44,8%	55,2%	74,5%	25,5%	72,7%	27,3%
2019/2020	44,3%	55,7%	74,1%	25,9%	71,7%	28,3%
2020/2021	43,9%	56,1%	73,6%	26,4%	71,9%	28,1%
2021/2022	43,7%	56,3%	72,8%	27,2%	71%	29%
2022/2023	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	69,3%	30,7%

*Elaboración propia con datos del SIIU y de OPADA.*

#### 3.2.4.1. Grado

En cuanto al porcentaje de mujeres matriculadas en la UPCT por titulaciones, la Tabla 15 destaca la extraordinaria evolución experimentada por la titulación de Ingeniería en Organización Industrial con un 5,9% en 2018/19 subiendo hasta un 32,2% en 2022/23. Igualmente sucede en Ingeniería Eléctrica, pasando de representar un 7,8% en el curso 2018/19 hasta un 15,3% en el curso 2022/23. También en Turismo ha habido un incremento importante pasando de un 64% de mujeres matriculadas en el curso 2018/19 a un 80% en el curso 2022/23. Destaca el elevado porcentaje alcanzado por la ingeniería en Diseño Industrial y desarrollo de producto, donde en el curso 2022/23 las mujeres suponen el 57,4%, así como Ingeniería Biomédica con un 51,22% o Arquitectura con un 55,9%.

El resto de las titulaciones muestran aumentos poco notables de 1 y 2 puntos porcentuales con respecto al curso 2018/19, así como un leve descenso de 1 o 2 puntos porcentuales en titulaciones como en Ingeniería de Recursos Minerales y Energía, Ingeniería Civil o Ingeniería de Recursos Minerales y Energía. En los últimos puestos en términos de igualdad se encuentran en el curso 2022/23 Ingeniería Mecánica tan solo con un 12% de mujeres matriculadas y PCEO Mecánica/Diseño Industrial que ha bajado de un 35% a un 17,4%.



**TABLA 15. PORCENTAJE DE MUJERES MATRICULADAS EN GRADO EN LA UPCT POR TITULACIÓN Y AÑO**

TITULACIÓN	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Arquitectura	47,7	46,9	45,1	55,0	55,9
Ingeniería de Edificación	38,3	36,7	39,8	39,17	38,5
Administración y Dirección de Empresas	40,0	41,7	41,2	40,6	40,8
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	15,4	15,8	17,5,	18,3	16,7
Ingeniería Química Industrial	51,6	48,7	47,4	50,4	50,8
Ingeniería en Sistemas de Telecomunicación	18,9	21,4	23,4	22,5	20,6
Ingeniería Mecánica	10,7	13,0	11,1	11,0	12,0
Ingeniería Eléctrica	7,8	9,2	14,1	14,3	15,3
Ingeniería Telemática	13,5	16,9	13,9	14,4	15,4
Ingeniería en Organización Industrial	5,9	5,7	7,4	6,3	32,2
Turismo	64,7	62,5	76,3	76,0	80,0
Arquitectura Naval e Ingeniería de Sistemas Marinos	28,9	29,8	32,2	32,4	31,1
Ingeniería Civil	35	34,8	34,9	35,3	30,6
Ingeniería Hortofruticultura y Jardinería	22,2	32,6	-----	-----	-----
Ingeniería de Recursos Minerales y Energía	32,7	32,6	29,4	32,0	31,6
Ingeniería en Tecnologías Industriales	21,0	22,8	19,0	20,9	21,2
Ingeniería Agroalimentaria y Sistemas Biológicos	34,7	37,3	37,6	34,6	33,9
Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto	-----	-----	50,0	43,5	57,4
Fundamentos de Arquitectura	50,2	50,2	51,8	54,2	56,0
Ingeniería Biomédica	-----	-----	-----	57,7	51,2
Ciencia e Ingeniería de Datos	-----	-----	-----	-----	22,2

*Elaboración propia con datos de OPADA.*

#### 3.2.4.2. Máster y doctorado

En la Tabla 16 podemos comprobar que los datos de las alumnas matriculadas tanto en máster como en doctorado son similares, apreciándose una gran diferencia porcentual de hombres respecto a mujeres matriculadas a lo largo de estos últimos cinco años. El porcentaje de hombres en Máster no baja del 65%, mientras que las mujeres no supera el 35%, algo parecido ocurre en Doctorado donde el porcentaje de mujeres es de un máximo del 33%.





**TABLA 16. DATOS ALUMNADO MATRICULADO EN MÁSTER Y DOCTORADO UPCT POR AÑO**

<b>MÁSTER</b>					
<b>AÑO</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
2018/19	408	66,7	204	33,3	<b>612</b>
2019/20	435	67,8	207	32,2	<b>642</b>
2020/21	474	69,1	212	30,9	<b>686</b>
2021/22	467	65,0	252	35,0	<b>719</b>
2022/23	451	67,6	216	32,4	<b>667</b>
<b>DOCTORADO</b>					
<b>AÑO</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
2018/19	209	67,9	99	32,1	<b>308</b>
2019/20	211	67,0	104	33,0	<b>315</b>
2020/21	193	67,2	94	32,8	<b>287</b>
2021/22	206	68,4	95	31,6	<b>301</b>
2022/23	198	68,5	91	31,5	<b>289</b>

*Elaboración propia con datos de OPADA.*

### **3.3. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad**

El II Plan de Igualdad tuvo como objetivo prioritario recoger todas aquellas medidas y acciones que, en consonancia con la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, integren la igualdad como principio fundamental que guíe los procesos y la gestión de la Universidad y prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en esta comunidad universitaria.

El II Plan de Igualdad contaba con los siete ámbitos de intervención u objetivos:

**Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD**

**Eje 2.-ACCIONES FORMATIVAS Y TRANSVERSALES**

**Eje 3.-PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA**

**Eje 4.-PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN**

**Eje 5.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

**Eje 6.-ACOSO Y VIOLENCIA**

**Eje 7.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

A continuación, se realiza un estudio sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad y se analiza en qué medida se han llevado a cabo las acciones previstas para su consecución. En este estudio veremos los logros conseguidos y cuáles han sido las dificultades en la consecución de las acciones del II Plan de Igualdad. Este análisis permitirá identificar áreas de mejora que se incorporarán en el III Plan de Igualdad (2024-2028).

### 3.3.1. Eje 1: Sensibilidad corporativa, gobierno y representatividad

Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<p><b>Objetivo 1.</b></p> <p>Difusión del Plan, actividades y servicios prestados por la Unidad de Igualdad entre la Comunidad Universitaria</p>	<p>-Difundir el II Plan de Igualdad a través de todos los medios de comunicación, emails, webs y Redes Sociales y enviarlo a toda la comunidad universitaria</p> <p>-Transmitir el material con la información sobre los servicios que presta la Unidad de Igualdad en distintos formatos online y offline</p> <p>-Elaborar comunicados de prensa, potenciar la formación continua en igualdad y promover actividades de concienciación</p>	<p>Campañas publicitarias</p> <p>Instalación de 4 Puntos Violeta y Punto Arco Iris de Información para asesoramiento en las fiestas patronales</p> <p>Difusión del II Plan de Igualdad y presentación al Consejo de Gobierno para su aprobación y Consejo Social para su información</p> <p>Obras de teatro, conciertos por la igualdad</p> <p>3 concursos de fotografía por el Día Internacional de la Mujer</p> <p>1 collage “We can do it”</p> <p>1 Seminario sobre igualdad de EUT+: Los desarrollos en la realidad virtual para experiencias inclusivas</p> <p>Varios concursos Internacionales de Arte Urbano y de Equidad, Diversidad y Literatura para estudiantes de ESO y FP</p> <p>8 Cursos de formación sobre prevención, sensibilización, igualdad, RSC, diversidad, formación en igualdad para profesorado, de prevención de acoso y violencia en centros educativos, de planes</p>	<p>LOGROS:</p> <p>La comunidad universitaria y la sociedad son más conscientes del plan y las actividades de equidad organizadas por la Unidad de Igualdad</p> <p>DIFICULTADES:</p> <p>La actividad de difusión debería centrarse más en la comunidad UPCT para aumentar la concienciación.</p>	50%

Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.</b>  Difusión del Plan, actividades y servicios prestados por la Unidad de Igualdad entre la Comunidad Universitaria	-Elaborar comunicados de prensa, potenciar la formación continua en igualdad y promover actividades de concienciación	de formación, de diversidad sexual, expresión de género e identidad, así como de responsabilidad social y diversidad en la empresa Desde la UPCT se convocan cada año concursos y premios para sensibilizar a la comunidad universitaria, tales como de fotografía, de poesía, relatos cortos, graffiti/murales, literatura y todos ellos por la igualdad, no discriminación y contra la violencia de género.		50%
<b>Objetivo 2.</b> Visibilidad de las desigualdades de género	- Introducir la variable género en todas las aplicaciones y comunicaciones estadísticas de la UPCT  - Realizar un resumen y presentarlo cada año	% de datos divulgados segregados por género  El resumen anual en <a href="http://boards.UPCT.es/">http://boards.UPCT.es/</a>	<b>LOGROS:</b> Los servicios de OPADA permiten obtener datos sobre la variable género <a href="http://boards.UPCT.es/">http://boards.UPCT.es/</a>  <b>DIFICULTADES:</b> Todavía hay centros y servicios <b>no</b> están utilizando la variable género en sus comunicaciones aunque va existiendo concienciación	50%
<b>Objetivo 3.</b> Compromiso Corporativo con la Igualdad	- Hacer una recopilación de los nombres y propuesta de posibles cambios de todos los nombres de Servicios, Escuelas, Departamentos, Vicerrectorados, etc., de la UPCT	Se hizo una recopilación de nombres, considerando que no era necesario ningún cambio		100 %

Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 4.</b> Responsabilidad Social en Igualdad	<p>- Comunicar la Responsabilidad Social de la UPCT en materia de Igualdad de género.</p> <p>Sensibilizar con los ODS, la ética y la RSC en la UPCT en materia de igualdad de género</p> <p>- Promocionar los ODS, la ética y la RSC con otras instituciones y colectivos en materia de igualdad de género</p> <p>- Visibilizar la Responsabilidad Social Corporativa de la UPCT en materia de igualdad de género</p>	<p>% de indicadores de la memoria de RSC que incluyen variables de igualdad de género</p> <p>Suma de acciones para promover los ODS, la ética y la RSC en la UPCT en materia de igualdad de género.</p> <p>Curso sobre “Responsabilidad Social, Igualdad y Diversidad en la Empresa”, online, 100 estudiantes, desde enero hasta junio de 2022.</p> <p>Proyecto Gota a Gota, en este proyecto participan alrededor de 400 personas.</p> <p>El “Proyecto Semilla: voluntariado por la participación responsable” participaron 9 personas.</p> <p>El Proyecto ICI-Cartagena, tiene como objetivos el trabajar y cooperar por la mejora de la Convivencia y la Cohesión social.</p> <p>Desde la cátedra de RSC se han llevado a cabo las siguientes acciones: *Jornadas sobre Responsabilidad Social Corporativa y Economía Azul Sostenible el 31/01/2024 *Libro sobre Sostenibilidad Territorial y Acciones de RSC como Estrategia</p>	<p><u>LOGROS:</u> Página web del RSC, visibilidad de los datos sobre igualdad colaboración con la sociedad generando un impacto. Se han conseguido dos premios/reconocimientos a la unidad de igualdad. De la Asociación LGTBI de Cartagena y otro premio de la Delegación del Gobierno, Premio Meninas 2022. Ambos organismos ajenos a la universidad.</p> <p><u>DIFICULTADES</u></p>	100 %

<b>Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD</b>				
<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>LOGROS/DIFICULTADES</b>	<b>%</b>
<b>Objetivo 4.</b> Responsabilidad Social en Igualdad	- Visibilizar la Responsabilidad Social Corporativa de la UPCT en materia de igualdad de género	Regional para fomento de la Economía Azul *Estudio denominado: "Estrategias de innovación, conocimiento y sostenibilidad de las nuevas profesiones y la consolidación de los autónomos en la Región de Murcia". *Cuestionario sobre el fomento de la empresarialidad turística y acciones de responsabilidad social corporativa en los autónomos de la Región de Murcia		100 %
<b>Objetivo 5.</b> Implicación de Centros y Servicios	- Reconocer a través de premios a Centros y Servicios sus trabajos y la labor en pro de la Igualdad entre mujeres y hombres, así como contra la Violencia de Género - Convocar premios y jornadas de entrega de los mismos y publicar estos reconocimientos	- Nº de Centros o Servicios premiados durante el curso: 0 premios  - Nº de reconocimientos: 0	LOGROS:  DIFICULTADES: No se han diseñado estrategias apropiadas para poder conseguir una implicación de servicios y centros	0%

<b>Eje 1.-SENSIBILIDAD CORPORATIVA, GOBIERNO Y REPRESENTATIVIDAD</b>				
<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>LOGROS/DIFICULTADES</b>	<b>%</b>
<b>Objetivo 6.</b> Grado de representatividad en órganos colegiados	- Hacer una revisión del estado actual del nivel de representatividad de mujeres y hombres en órganos colegiados. Con estos datos sensibilizar a toda la Comunidad Universitaria sobre la igualdad de oportunidades	- % representación de mujeres en cada órgano. En la parte de diagnóstico de este documento esta información está disponible.	<b>LOGROS:</b> Los datos muestran una mejora de la igualdad (curso base 19/20), excepto para el consejo de gobierno  <b>DIFICULTADES</b> Una menor proporción de mujeres hace casi imposible la igualdad en el gobierno corporativo. Además, se necesarió una mayor labor de sensibilización con estos datos.	50%
<b>Objetivo 7.</b> Programas de captación	Realizar campañas de promoción y difusión	-% de mujeres en el grupo de estudiantes proyecto “Quiero ser Mujer Ingeniera” participaron en total unos 700 estudiantes de centros educativos. - La noche europea de los investigadores: 270 participantes - Mujeres en la ciencia, premios/concursos: 3 con un total de 625 participantes - Concurso mujeres en la ciencia 625 - Mednigh fundación Séneca 270 - Quiero ser mujer ingeniera 300	<b>LOGROS:</b> Consolidación del proyecto “Quiero ser ingeniera” y “Mednigh”  <b>DIFICULTADES:</b> Problemas provocados por la pandemia del Covid-19	100 %
<b>Objetivo 8.</b> Coordinación general	- Convocar reuniones periódicas con los distintos agentes (Centros, Vicerrectorados y Departamentos) - Informar anualmente de resultados y nuevas propuestas	- Nº de reuniones periódicas No se ha llevado a cabo ninguna  No ha habido ningún informe	<b>LOGROS:</b> Ninguno  <b>DIFICULTADES:</b> Sobrecarga de trabajo en centros	0%





En los últimos 5 años se ha producido un aumento notable de las mujeres en los órganos de dirección y representatividad en la universidad, como es el caso del Equipo de Dirección de más de 10 puntos porcentuales, Consejo Social de 7 puntos y el resto de órganos de representación ha aumentado aunque ligeramente. A pesar de ello, las proporciones no se ajustan al concepto de “presencia equilibrada” del 40% y 60% tal como refleja la disposición adicional de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Además, el porcentaje de mujeres PDI en la UPCT sigue siendo muy inferior al de hombres, habiendo aumentado en los años de referencia de este análisis tan solo un 1%.

En el caso del PTGAS es un colectivo altamente feminizado, no solo en la UPCT sino en todas las universidades españolas según datos que hemos analizado. En la UPCT se observa que en los últimos años la presencia femenina ha disminuido ligeramente, aproximadamente un 1% en estos 5 años de referencia; logrando que casi se cumpla los porcentajes establecidos por ley del 40/60 en cuanto a paridad. Algo similar ocurre en el resto de universidades españolas donde las mujeres PTGAS suponen entre un 53% y un 74% dependiendo de la categoría profesional.

En el caso del alumnado, también se muestra un importante desequilibrio teniendo en cuenta el carácter politécnico, estando actualmente este colectivo muy masculinizado. A pesar de ello, y como consecuencia de los programas y proyectos de captación de alumnas que hemos llevado a cabo en estos últimos 5 años de referencia, se ha visto un incremento importante en nuestro alumnado femenino, pasando de un 27% en 2018/19 a un 30% en el curso 2022/23 en Grado. Datos similares tenemos en Máster y Doctorado donde ha habido un ligero descenso de mujeres matriculadas, no representando más del 33%; con lo cual no se alcanza al 40/60 establecido por la ley.

Para concluir, podemos decir que este eje 1 se ha cumplido parcialmente ya que de los 8 objetivos que tiene, se han cumplido tres objetivos al 50%, tres al 100%, y los otros dos no se han cumplido, concretamente el objetivo nº 5 “Implicación de centros y servicios y nº 8 “Coordinación General” ya que ni se han llevado a cabo reuniones periódicas ni se han elaborado informes ni ha habido por parte de los centros y servicios implicación. Con estos datos comprobamos que del Eje 1 se ha cumplido el 56,25% de los objetivos.

### 3.3.2. Eje 2: Acciones formativas y transversales

Eje 2.-ACCIONES FORMATIVAS Y TRANSVERSALES				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.-</b> Formación con perspectiva de género para el estamento de toda la comunidad universitaria	- Elaborar un Plan de Formación del PDI y PAS, y estudiantes, sobre perspectiva de género, igualdad, acoso, violencia o lenguaje inclusivo	- N° cursos de formación realizados con perspectiva de género por colectivos. En los dos últimos años se han impartido 2 cursos de formación: curso de interseccionalidad, 1ª y 2ª ed. 15 personas: 25M y 5 H.  También desde posgrado se han llevado a cabo bastantes cursos de formación tanto para PDI como para PAS, teniendo una repercusión muy escasa (Tabla 17).	<b>LOGROS:</b> Por fin se introduce la formación en perspectiva de género a través de Posgrado y en el Plan de Formación del PAS.  <b>DIFICULTADES:</b> La comunidad universitaria sigue siendo reacia a esta formación, no perciben realmente su utilidad.	50%
<b>Objetivo 2.-</b> Transversalidad de la legislación en igualdad	- Sugerir para que se incluya un tema sobre Igualdad en las oposiciones de nuestra comunidad universitaria	- Comprobar que el tema "Igualdad" aparece en el proceso de promoción  Sí, se ha comprobado. En los temarios de oposición del GTPAS si existen temas de igualdad, en cambio en los del PDI no.	<b>LOGROS:</b> El proceso de promoción no académica incluye material sobre el tema de la igualdad.  <b>DIFICULTADES:</b> La promoción del personal académico no lo incluye necesariamente.	50%



Dentro de los objetivos planteados en el II Plan sobre las acciones formativas y transversales llevadas a cabo en nuestra universidad, una de las acciones era elaborar un Plan de Formación en Igualdad para el personal. Como tal no se ha elaborado dicho plan, aunque sí se han introducido varios cursos. No obstante, desde Formación Permanente se han llevado a cabo cursos de formación en igualdad a lo largo de estos últimos 4 años. En la Tabla 17 se recogen los cursos realizados, así como sus participantes. Se observa que el PDI y el PAS apenas han disfrutado de estas actividades formativas. Sin embargo, el alumnado sí ha asistido mayoritariamente, siendo las alumnas las que más se han formado en estos temas.

**TABLA 17. ACCIONES FORMATIVAS EN LA UPCT. N° PERSONAS QUE HA REALIZADO LOS CURSOS**

AÑO	CURSO	PAS		PDI		ALU	
		H	M	H	M	H	M
2019-20	Diversidad sexual e identidad y expresión de género en el ámbito educativo (50 h)	0	0	0	0	101	41
2020-21	Planes de formación en igualdad de género para el profesorado (110 h)	0	2	2	1	5	6
	Formación en igualdad de género para el profesorado (110 h)	0	0	1	1	1	4
	Prevención del acoso y la violencia en los centros educativos (110 h)	0	1	0	0	12	15
2021-22	Especialista profesional en responsabilidad social, igualdad y diversidad en la empresa (800 h)	0	0	0	0	2	8
	Neurociencia y aprendizaje inclusivo (105 h)	0	0	3	0	39	37
2022-23	Detección temprana y actuación frente a delitos de odio (112,5 h) 2023	0	1	0	0	12	32
	Sensibilización, prevención e intervención en ideación y tentativa suicida en adolescentes (112,5 h)	1	0	0	0	45	165
	Somos como somos. Herramientas didácticas para trabajar la inclusión educativa desde una perspectiva de género. (30 h)	0	0	0	0	15	31
	Curso de Interseccionalidad	25	5	0	0	0	0

*Elaboración propia con datos de OPADA.*

En cuanto al eje nº2, se comprueba que se están llevando a cabo cursos de formación para el personal y el alumnado relacionados con la perspectiva de género, igualdad, delitos de odio, etc., con lo cual, y a pesar de la falta de interés por esta formación en la comunidad universitaria, vemos que cada vez se ofertan más cursos y según el análisis que hemos realizado con datos de Formación Permanente vemos que el colectivo del alumnado supera al resto de colectivos en su interés por esta formación. El objetivo relacionado con



la inclusión de un tema de igualdad en las diferentes oposiciones que convoca la universidad se ha alcanzado claramente en el temario de las oposiciones del PAS, quedando recorrido en el caso de las plazas de PDI. Por lo tanto, el grado de cumplimiento de este eje es parcial, habiéndose cumplido ambos objetivos al 50%.

### 3.3.3. Eje 3: Perspectivas de género en la docencia

Este eje 3 consta de 4 objetivos los cuales tras su análisis comprobamos que solo se ha llevado a cabo parcialmente, ya que solo uno de ellos se ha llevado a cabo un 75%, dos un 0% y uno un 25%, de lo cual se desprende que este Eje nº 3 solo se han llevado a cabo sus objetivos un 25%.

Eje 3.-PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.-</b> Presencia equilibrada en comisiones	- Generar y reglamentar el criterio de género que se ha de cumplir en la constitución de comisiones docentes, teniendo en cuenta el número de mujeres en nuestra universidad.	Tenemos incorporado en todos los formularios de propuesta de comisiones de plazas, tanto de funcionario como de PDI laboral, sean temporales o permanentes, un texto en el que se cita la normativa que establece que debe procurarse la paridad en todas las comisiones.	LOGROS: Se interioriza el criterio, lo que implica un esfuerzo por visibilizar al PDI femenino de la UPCT y dar crédito al de otras universidades. DIFICULTADES: El carácter tecnológico de la universidad hace que el número de mujeres a nombrar sea más reducido.	75%
<b>Objetivo 2.-</b> Evaluación de género en la programación docente UPCT	- Adoptar/generar un sistema que permita evaluar las programaciones docentes desde la perspectiva de género	- Número de evaluaciones realizadas: No hay datos disponibles	LOGROS: Ninguno DIFICULTADES: Falta de conciencia del PDI	0%
<b>Objetivo 3.-</b> Elaboración de materiales docentes con perspectiva de género	- Promover una convocatoria anual para reconocer las iniciativas de mayor calidad en esta materia de género	- Número de materiales y programas aprobados en cada convocatoria anual:  No hay datos disponibles	LOGROS: Ninguno DIFICULTADES: En algunos casos es muy difícil y muy ambicioso (titulaciones STEM); en otros no hay conciencia (GADE, Turismo, ...) No se ha puesto en marcha la convocatoria.	0%
<b>Objetivo 4.-</b> Apoyar la inclusión de perspectiva de género en la docencia	- Adoptar/generar una guía de apoyo para el PDI sobre la inclusión de la perspectiva de género en la docencia	- Número de actividades docentes con perspectiva de género:  No hay datos disponibles	LOGROS: Sólo en GADE hay algunos proyectos finales de estudiantes sobre perspectiva de género DIFICULTADES: Es muy difícil y muy ambicioso en titulaciones STEM.	25%

### 3.3.4. Eje 4: Perspectivas de género en la investigación

EJE 4- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<p><b>Objetivo 1.-</b> Analizar la participación de las mujeres en los programas propios de investigación y de transferencia del conocimiento a la sociedad de la UPCT</p>	<p>- Conocer el número de mujeres investigadoras que conforman la comunidad universitaria y la forma en que participan en los Grupos de Investigación, proyectos y contratos de Investigación</p>	<p>- El número de investigadores que componen la comunidad universitaria: 90 mujeres a 31/12/2021</p> <p>- El número de investigadores que dirigen grupos: 20 mujeres en un total de 98 grupos de investigación, lo que representa el 20,5%.</p>	<p>LOGROS:</p> <p>DIFICULTADES: La mayoría de investigadores principales son hombres, es difícil conseguir que el nº de mujeres aumente debido precisamente a nuestras titulaciones técnicas, representando las mujeres aproximadamente un 22% del PDI.</p>	50%
<p><b>Objetivo 2.-</b> Promover y mejorar la participación de las mujeres en los programas de investigación propios de la UPCT</p>	<p>- Modificar las bases de la convocatoria para la Valoración de la Actividad Científico Técnica (ACI-B) de los grupos de Investigación y Desarrollo de la UPCT para tener en consideración las bajas maternas en los criterios a tener en cuenta en la producción científica de las investigadoras durante el año en que la baja se produzca.</p> <p>- Integrar en las convocatorias internas del Plan Propio de I+D+I de la UPCT criterios en los que a igualdad de méritos entre las propuestas se aplicará una acción positiva a favor del sexo menos representado</p>	<p>- Nº de mujeres en las convocatorias de investigación de la UPCT: 2022: 70 hombres y 18 mujeres= 20,5% M</p> <p>- Nº de mujeres que participan activamente en la solicitud y desarrollo de proyectos y contratos de investigación: 2022: 158 hombres y 43 mujeres =21,4 M</p> <p>- Nº de mujeres que lideran contratos del art 83 (LOU): 20 mujeres</p> <p>- Nº de investigadoras que lideran una cátedra universitaria, 2022: 36 hombres y 5 mujeres =12% M</p>	<p>LOGROS: El permiso de maternidad se añade a los periodos contractuales</p> <p>DIFICULTADES: No se han modificado las bases de la convocatoria introduciendo una acción positiva, falta de datos de la convocatoria</p>	50%



EJE 4- PESPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 3.-</b> Integración de la perspectiva de género en las propuestas de investigación	Organizar talleres específicos para abordar las cuestiones de género en las actuaciones de investigación Asesorar acerca de la perspectiva de género en la elaboración de las memorias de solicitud de proyectos y contratos de investigación. Este apoyo puede ser interno, pero si es necesario se contratará externamente.	N° de jornadas informativas anuales organizadas: 1  Jornada de “La Mujer con discapacidad en la era digital y su presencia en investigación europea”.  N° de consultas internas realizadas a organizaciones externas:  No hay datos disponibles	<b>LOGROS:</b> Se dan consejos, pero no se registran datos  <b>DIFICULTADES:</b> No hay demanda de esta formación. Falta de datos	25%



Este eje 4 consta de 3 objetivos. Por un lado, en el objetivo 1 que busca impulsar la participación de las mujeres en los programas propios de investigación y de transferencia del conocimiento a la sociedad de la UPCT. En la siguiente tabla, podemos comprobar los datos de investigadoras que componen la comunidad universitaria. En cuanto al número de investigadoras que participan en las convocatorias de investigación vemos que de un total de 129 mujeres PDI en la universidad, solo 18 participan en proyectos de investigación frente a 32 PDI hombres (2019-2020), el número se va incrementando ligeramente conforme nos acercamos al 2022-23 llegando a 21 mujeres lo que supone un 20,8% del total de personal investigador.

El número de investigadoras responsables principales de contratos art.83 es 16, representando un 13,2% en 2019-20. Esta cifra se eleva hasta un 16,7% en el presente año. En cambio, el liderazgo femenino en las cátedras universitarias desciende en términos cuantitativos de 7 a 5, liderando sólo un 12,5% de ellas en 2022-23.

En cuanto a las jornadas realizadas, destaca una sobre “La Mujer con discapacidad en la era digital y su presencia en investigación europea”.

**TABLA 18. MUJERES INVESTIGADORAS UPCT**

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022/2023
Convocatorias Investigación	18 (21,7%)	21 (23,1%)	31 (27,9%)	21 (20,8%)
Desarrollo Proyectos y Contratos	35 (17,5%)	35 (17,2%)	38 (18,9%)	47 (21,7%)
Liderazgo Contratos art. 83	16 (13,2%)	17 (15%)	18 (14,8%)	23 (16,7%)
Liderazgo Cátedra Universitaria	7 (15,9%)	8 (16,7%)	7 (15,6%)	5 (12,5%)

*Elaboración propia con datos de OPADA*

En cuanto al objetivo nº 3 de este eje relacionado con la integración de la perspectiva de género en las propuestas de investigación no se ha llevado a cabo, aunque se han dado consejos al respecto no tenemos datos de su realización. Tras analizar los datos de este eje volvemos a hacer hincapié en el porcentaje de mujeres investigadoras en la UPCT, que rara vez pasa del 22%. Aspecto relacionado directamente con la segregación horizontal y vertical en las titulaciones técnicas. Por lo tanto, este eje se ha cumplido solo parcialmente en un 41,7%.

### 3.3.5. Eje 5: Conciliación de la vida laboral y familiar

Eje 5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.-</b> Prácticas de conciliación para el personal de la UPCT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un documento de buenas prácticas en conciliación, con expresión de los derechos y deberes derivados de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras</li> <li>- Difundir el documento en redes sociales y lista de distribución email</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Licencia por matrimonio</li> <li>-Permiso de lactancia, maternidad y paternidad</li> <li>-Guarda legal con reducción jornada</li> <li>-Licencia por estudios</li> <li>-Año sabático</li> <li>-Guarda legal reducción 1 h. o 2h</li> <li>-Permiso preparación parto y prenatales</li> <li>-Deberes conciliación laboral y familiar</li> <li>-Permiso avanzado estado gestación</li> <li>-Bolsa conciliación</li> </ul> <p>Además, la UPCT tiene como medida de conciliación la “UPCT COLE”</p>	<p><b>LOGROS:</b> Aumento del uso de estas medidas. Se han introducido nuevas medidas a raíz de la ley.</p> <p><b>DIFICULTADES:</b> Existen buenas prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar, pero en muchas ocasiones, la comunidad UPCT no las conoce. Son necesarias más actividades de comunicación y sensibilización.</p>	100%
<b>Objetivo 2.-</b> Elección de horarios para el personal con hijos o familiares a cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la elección de preferencias en la elección de horario cuando la persona tenga hijos menores de 12 años o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadores que solicitan esta práctica: en los 3 últimos años han sido un total de 286 hombres y 488 mujeres</li> </ul>	<p><b>LOGROS:</b> Medida satisfactoria</p> <p><b>DIFICULTADES:</b> Esta medida debe revisarse para incluir a todos los trabajadores</p>	80%
<b>Objetivo 3.-</b> Reuniones de trabajo en horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocar reuniones de trabajo que permitan la conciliación de todo el personal de la UPCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de conferencias o cursos sobre corresponsabilidad doméstica: 0</li> </ul>	<p><b>LOGROS:</b> La mayoría de las reuniones se hacen en horario de trabajo vía online.</p> <p><b>DIFICULTADES:</b> No se ha prestado suficiente atención a esta acción. Hay que evaluar su prioridad.</p>	50%

Eje 5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 4.-</b> Realización de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar	- Realizar jornadas de sensibilización para fomentar el concepto de corresponsabilidad familiar entre los miembros de la UPCT	- N° de seguimientos periódicos realizados anualmente:  2 seguimientos	LOGROS: El servicio OPADA ha integrado este tipo de evaluación  DIFICULTADES:	0%
<b>Objetivo 5.-</b> Actualizar periódicamente las medidas de conciliación	- Realizar el análisis de las medidas de conciliación necesario en la UPCT	- Las medidas de conciliación se van modificando de acuerdo con la ley, no con una periodicidad establecida	LOGROS Según se modifica o cambia la ley así se van actualizando las medidas de conciliación.  DIFICULTADES Desde el 2018 no se ha modificado nada ya que no ha cambiado la ley	100%
<b>Objetivo 6.-</b> Control para mujeres embarazadas	- Realizar un seguimiento periódico sobre los recursos y elementos de trabajo de las mujeres embarazadas de la Comunidad Universitaria	En el último año se han hecho 2 seguimientos de mujeres embarazadas, se ha evaluado su puesto de trabajo para comprobar que no existía riesgo para ellas.	LOGROS El servicio de Riesgos Laborales (RRL) hace seguimientos periódicos a mujeres embarazadas  DIFICULTADES Que no todas las mujeres informen de su estado a RRL o donde proceda en caso de que suponga un riesgo su puesto de trabajo.	100%



El eje 5 consta de 6 objetivos claramente definidos como son las prácticas de conciliación para el personal de la UPCT, la elección de horarios para el personal con hijos o familiares a cargo, en la medida de lo posible que se realicen las reuniones de trabajo en horario laboral, llevar a cabo actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar, ir actualizando periódicamente las medidas de conciliación y llevar un control sobre las mujeres embarazadas de la universidad.

Analizados cada uno de los objetivos el diagnóstico es el siguiente. El objetivo 1 no se ha llevado a cabo ya que no se ha elaborado un documento de Buenas Prácticas porque las buenas prácticas que se proponen se recogen en las normativas de condiciones de trabajo de la UPCT. No obstante, dentro de nuestra normativa existen las ausencias para conciliar reflejadas en la siguiente tabla, donde podemos ver el número de beneficiarios que las han solicitado, así como los días que han consumido. Comprobamos que cada año son más personas de la comunidad universitaria las que solicitan pasando en el 2020 de 208 personas a 2023 con 277 personas. También para conseguir este objetivo, la universidad tiene puesto en marcha desde hace años la Escuela de Verano UPCT COLE para facilitar la conciliación del personal de la universidad y donde se ofrecen actividades lúdico-educativas para unos 100/200 niños y niñas cada año durante los meses de junio, julio y algunas semanas de septiembre, en horario de 8.00h. a 15.00h. de lunes a viernes.

En la Tabla 19 podemos ver el alumnado matriculado; teniendo en cuenta que en los años 2020 y 2021, y como consecuencia del confinamiento y pandemia Covid, no se llevó a cabo esta escuela de verano.

**TABLA 19. USUARIOS DE LA ESCUELA DE VERANO UPCT-COLE**

CURSO	2020	2021	2022	2023
MATRICULADOS	0	0	135	139

*Elaboración propia con datos de la universidad*

**TABLA 20. HOMBRES Y MUJERES EN LA UPCT POR AÑOS Y DIAS DE BAJA LABORAL Y PERMISOS**

AÑO	HOMBRES	Nº	DIAS EN BAJA Y PERMISOS	MUJERES	Nº	DIAS EN BAJA Y PERMISOS
2020-2021	660	82	1.613	408	126	2.002
2021-2022	678	96	1.208	420	178	2.378
2022-2023	670	108	1.571	402	184	2.177



**TABLA 21. USO DE LOS TIPOS DE AUSENCIA PARA CONCILIAR**

CURSO	TIPO AUSENCIA	H	DIAS CONSUMIDOS	Horas	M	DIA CONSUMIDOS	Horas
2020-21	Accid.o enfer.grave cóny.o.fam1ºy2ºGrado	31	109	0	62	185	0
2020-21	Bolsa conciliación vida laboral-familiar	11	60	333	14	46	234
2020-21	Deberes conciliación familiar y laboral	16	28	77	26	43	102
2020-21	Guarda legal. Red. Jornada 1/2 hora día	0	0	0	1	159	0
2020-21	Guarda legal. Red. Jornada 2 Hs. diarias	0	0	0	1	267	2
2020-21	Guarda legal. Red.Jornada 1:30 Hs Día	0	0	0	1	61	1,5
2020-21	Licenc. por matrimonio o pareja de hecho	3	32	0	3	32	0
2020-21	Maternidad Reg. Gral	0	0	0	9	1005	0
2020-21	Paternidad a cargo S.Soc.	14	860		0	0	
2020-21	Paternidad a cargo S.Soc. 50%	1	111		0	0	
2020-21	Paternidad MUFACE	5	391		0	0	
2020-21	Permiso por avanzado estado de gestación	0	0		1	26	
2020-21	Permiso por lactancia acumulado	1	22		8	178	
	<b>TOTALES</b>	<b>82</b>	<b>1613</b>		<b>126</b>	<b>2002</b>	
CURSO	TIPO AUSENCIA	H	DIAS CONSUMIDOS	Horas	M	DIA CONSUMIDOS	Horas
2021-22	Accid.o enfer.grave cóny.o.fam1ºy2ºGrado	44	158	0	79	295	0
2021-22	Bolsa conciliación vida laboral-familiar	21	114	608	39	238	1450
2021-22	Deberes conciliación familiar y laboral	16	44	112	34	95	207
2021-22	Guarda legal. Red. Jornada 1/2 hora día	0	0	0	1	209	0
2021-22	Guarda legal. Red. Jornada 2 Hs. diarias	0	0	0	2	234	0
2021-22	Guarda legal. Red.Jornada 1:30 Hs Día	0	0	0	1	67	0
2021-22	Licenc. por matrimonio o pareja de hecho	1	11	0	3	27	0
2021-22	Maternidad Reg. Gral	0	0	0	9	994	0
2021-22	Paternidad a cargo S.Soc.	10	764	0	0	0	0
2021-22	Paternidad MUFACE	1	37	0	0	0	0
2021-22	Permiso por avanzado estado de gestación	0	0	0	3	74	0
2021-22	Permiso por lactancia acumulado	3	80	0	7	145	0
	<b>TOTALES</b>	<b>96</b>	<b>1208</b>		<b>178</b>	<b>2378</b>	





**TABLA 21. USO DE LOS TIPOS DE AUSENCIA PARA CONCILIAR (Continuación)**

CURSO	TIPO AUSENCIA	H	DIAS CONSUMIDOS	Horas	M	DIA CONSUMIDOS	Horas
2022-23	Accid.o enfer.grave cóny.o.fam1ºy2ºGrado	41	164	0	83	351	0
2022-23	Bolsa conciliación vida laboral-familiar	29	155	718	41	223	1211
2022-23	Deberes conciliación familiar y laboral	19	60	99	41	127	269
2022-23	Licenc. por matrimonio o pareja de hecho	2	22	0	4	37	0
2022-23	Maternidad Reg. Gral	0	0	0	10	1160	0
2022-23	P. exámenes prenatales y parto	1	2	8	-	-	-
2022-23	Paternidad a cargo S.Soc.	8	652	0	0	0	0
2022-23	Paternidad MUFACE	6	481	0	0	0	0
2022-23	Permiso por avanzado estado de gestación	0	0	0	1	20	0
2022-23	Permiso por lactancia acumulado	2	35	0	3	73	0
2022-23	Permiso por lactancia por horas	0	0	0	1	186	1
	<b>TOTALES</b>	<b>108</b>	<b>1571</b>		<b>184</b>	<b>2177</b>	

*Elaboración propia con datos de OPADA.*

En cuanto al objetivo 2 y según podemos observar en las anteriores tablas sobre bajas laborales y ausencias de todo tipo podemos comprobar que en el curso 2020-21 de un total de 660 hombres solo solicitaron bajas y ausencias 82 personas en cambio ese mismo año de 408 mujeres la solicitaron 126, si comprobamos los años posteriores los datos son similares, habiendo aumentado ligeramente los hombres y bastante las mujeres pasando los hombres de un total de 82 en el curso 2020-21 hasta 108 en el curso 2022-23 (22,72% de incremento). En cuanto a las mujeres el aumento ha sido más notable ya que de 126 en el curso 2020-21 llegan a 184 en el 2022-23 (46%). Esto se debe a que ellas son las que se encargan en mayor medida de la conciliación de sus familias, y sobre todo a los accidentes o enfermedades graves. Este último dato es preocupante, porque parece que ellas sufren más enfermedades y las que mayoritariamente se encargan tanto de los hijos como de las personas mayores a su cargo, es decir, no solo tienen que trabajar en la universidad sino luego en casa, con lo cual conlleva más estrés, más cansancio y como consecuencia más enfermedades.

Por lo tanto, el grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el eje nº 5 ha sido del 72%.

### 3.3.6. Eje 6: Acoso y violencia

Eje 6. ACOSO Y VIOLENCIA				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.</b> Fomentar la protección de las personas en la UPCT	- Realizar talleres dirigidos al colectivo de estudiantes con material auto-formativo, campañas de información y autoformación, etc.	Nº de acciones, campañas, concursos y talleres: Se han llevado a cabo un total de 10 concursos (fotografía, poesía, relatos cortos, Tiktok) Se ha realizado una campaña de publicidad en contra del acoso y la violencia, enviada a todos los centros y con gran repercusión	LOGROS: Cambio cultural fomentando las relaciones con instituciones externas implicadas en la organización de las actividades  DIFICULTADES: Escasa participación de los estudiantes de la UPCT	50%
<b>Objetivo 2.</b> Implantación de los Punto Violeta y de Información	- Informar a través del Punto Violeta de los recursos que tiene el alumnado en caso de una agresión o abuso sexual	Nº de veces que se ha instalado el punto violeta:  En cada celebración de algún centro se realiza una fiesta para el alumnado, cada año son 5 y en cada una de ellas se instala el PUNTO VIOLETA	LOGROS: Visualización de los recursos contra el acoso, y participación de voluntarios. En 2022 también se ha instalado el Punto Arco Iris.  DIFICULTADES: Es necesario un curso de formación para voluntarios en los puntos	100%
<b>Objetivo 3.</b> Compromiso Institucional	- Incluir al alumnado en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y Código Ético  Manifiesto en la celebración de la efeméride del 25 de noviembre	Nº de intervenciones: El nº de intervenciones durante estos 4 últimos años ha sido de 4 con un total de 12 alumnos.  Lectura del manifiesto anualmente	LOGROS: La UPCT ha gestionado la situación. El nuevo protocolo está en elaboración en estos momentos.  DIFICULTADES: El protocolo no funcionaba y se está redactando uno nuevo que solucione los inconvenientes del anterior, básicamente la ausencia de profesionales que permitan una correcta toma de decisiones	75%



Este eje 6 consta de 3 objetivos y una vez analizados estos objetivos comprobamos que en el objetivo 1 se han llevado a cabo un total de 10 acciones relativas a formación y campañas de información. Siempre han estado orientadas al colectivo del alumnado, aunque su presencia ha sido bastante escasa; en cambio, sí que han participado instituciones externas implicadas en la organización de las actividades. En cuanto al objetivo 2 se han puesto en marcha la instalación del Punto Violeta de información 5 veces, en los cuales además de información hemos repartido merchandising de la campaña de publicidad sobre Stop abusos y violencia con un gran éxito en el alumnado. Para ello hemos contado con la participación muy activa de alumnado voluntario de la UPCT. En referencia al objetivo 3 una de las acciones era incluir al alumnado en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y Código Ético que hasta entonces no estaba incluido. Esta acción se ha llevado a cabo, ya que se ha aprobado la normativa de convivencia de la universidad donde aparece este protocolo de actuación incluyendo al alumnado.

Por tanto, el grado de cumplimiento de este eje ha sido parcialmente, se sitúa en torno al 75%.

### 3.3.7. Eje 7: Atención a la diversidad

Eje 7.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 1.</b> Difusión y Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las medidas de atención a la diversidad a través de todos los medios, emails, webs y Redes Sociales, enviarlo a servicios, centros, departamentos y alumnado</li> <li>- Generar estadísticas con número de estudiantes con necesidades especiales</li> </ul>	<p>Difusión: Todas las actividades se difunden a través de la web, las redes sociales y las jornadas de puertas abiertas.</p> <p>Información de OPADA sobre estadísticas</p>	<p>LOGROS: Alto impacto en los medios sociales</p> <p>DIFICULTADES: La falta de información sobre desventajas de %, interseccionalidad, protección de datos, etc. escasa participación de los estudiantes.</p>	50%
<b>Objetivo 2.</b> Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar ferias, cursos y talleres promovidas por UPCT y entidades de carácter social y discapacidad con foco en la Atención a la Diversidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº actividades: 2020-2023 = 30</li> <li>Feria sobre solidaridad e inclusión social.</li> <li>Jornadas de tecnologías de la información para una universidad accesible.</li> <li>Jornadas de voluntariado, inclusión y diversidad 2020.</li> <li>Webinars accesibilidad por derecho plan de sensibilización y estimulación del voluntariado y la diversidad.</li> <li>Curso de voluntariado en el tiempo libre con personas con discapacidad intelectual y parálisis cerebral, aproximadamente 30 personas</li> </ul>	<p>LOGROS: Preguntas de la comunidad.</p> <p>DIFICULTADES: Bajo índice de asistencia de los estudiantes</p>	75%



Eje 7.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	LOGROS/DIFICULTADES	%
<b>Objetivo 3.</b> Acciones y medidas en pro de la inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear convenios específicos con asociaciones de carácter social y Apoyo a la Diversidad</li> <li>- Crear una reserva de plazas para estudiantes de nuevo ingreso con necesidades especiales</li> <li>- Crear acciones específicas de apoyo a las familias de los grupos de interés; por ejemplo, acciones de apoyo psicológico a estudiantes</li> </ul>	<p>Se han firmado más de 10 convenios con asociaciones y fundaciones de carácter social y apoyo a la diversidad</p> <p>La promoción de acciones de voluntariado en nuestro alumnado se ha llevado a cabo ofertando 527 plazas, los estudiantes participantes fueron 401.</p> <p>Charla Abierta a población general, y Comunidad Universitaria: Resiliencia y bienestar ante la Covid-19 atendiendo a la diversidad”.</p>	<p>LOGROS: Preguntas de la comunidad</p> <p>DIFICULTADES: no</p>	100%
<b>Objetivo 4.</b> Voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear una base de personas voluntarias debidamente preparadas de apoyo a acciones de la UPCT</li> <li>- Promover becas para estudiantes con fines sociales y de atención a la diversidad</li> <li>- Reconocer créditos para estudiantes en acciones de carácter social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de miembros de la base de voluntarios: No existe</li> <li>- Nº de becas ofrecidas, nº de becas previstas: No hay becas</li> <li>Nº de estudiantes a los que se les reconocen créditos. Curso 21-22: 308 chicos y 328 chicas Curso 20-21: 322 chicos y 317 chicas.</li> </ul>	<p>LOGROS: La participación masiva en términos de voluntariado implica un aumento de la orientación de los estudiantes hacia los retos sociales, el enriquecimiento de la comunidad.</p> <p>DIFICULTADES: No hay base de datos, pero tenemos información de las hojas de inscripción de estudiantes voluntarios de los últimos años.</p>	30%



Tras analizar los cuatro objetivos y acciones de este eje hemos comprobado que prácticamente todos se han llevado a cabo parcialmente ya que en cuanto al objetivo 1, difusión y sensibilización, todas las actividades que se han realizado se han difundido a través de la web, de redes sociales y a través de las jornadas de puertas abiertas y siempre han tenido un alto impacto en los medios sociales. En el servicio OPADA se pueden ver las estadísticas.

En cuanto al objetivo nº 2, formación, en los últimos años se han llevado a cabo 30 actividades tales como una feria sobre solidaridad e inclusión social, Jornadas de tecnologías de la información para una universidad accesible, así como Jornadas de voluntariado, inclusión y diversidad 2020. Asimismo, se han desarrollado Webinars sobre accesibilidad por derecho, un plan de sensibilización y estimulación del voluntariado y la diversidad, y curso de voluntariado en el tiempo libre con personas con discapacidad intelectual y parálisis cerebral, asistieron aproximadamente 30 personas.

El objetivo nº 3, acciones y medidas en pro de la inclusión y firma de convenios, se han firmado más de 10 convenios con asociaciones/fundaciones de carácter social y apoyo a la diversidad.

Charla Abierta a población general, y Comunidad Universitaria: “Resiliencia y bienestar ante la Covid-19 atendiendo a la diversidad”.

El objetivo nº 4, voluntariado, se han llevado a cabo muchas actividades de voluntariado por parte de nuestro alumnado con un total de 639 voluntarias/os en el curso 2020/2021 y de 636 personas en el curso 2021/22 a los cuales se les ha reconocido los créditos tal como vemos en la Tabla 23.

**TABLA 22. ALUMNADO VOLUNTARIO POR SEXO Y AÑO**

CURSO	ALUMNAS	ALUMNOS	TOTAL
2020-2021	317	322	639
2021-2022	328	308	636
<b>TOTAL</b>	645	630	1.275

*Elaboración propia con datos del servicio de Voluntariado*

### **Grado de cumplimiento de las medidas establecidas para conseguir el eje nº 7**

Por tanto, el grado de cumplimiento de este eje se sitúa en torno al 83%.





### 3.4. Conclusiones del diagnóstico y la evaluación del II Plan de Igualdad

Durante el periodo 2020-2023 se ha conseguido una visibilidad significativa del claro compromiso de la UPCT con la igualdad en el ámbito interno de la institución y externo, siendo la sociedad partícipe del interés y esfuerzo realizados. Se ha desarrollado un gran trabajo que ha potenciado la relación con instituciones externas (ayuntamientos, asociaciones, Dirección General de Igualdad, Delegación del Gobierno). Prueba de ello son los premios recibidos por la UPCT. Sin embargo, en la dimensión interna, este mensaje no ha calado suficientemente. Con números rojos muy importantes en relación con la docencia y las actividades formativas, ya que las actividades desarrolladas no han repercutido en la comunidad universitaria. En el Gráfico 1 y Tabla 23 se observa que el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad ha sido el siguiente:

**TABLA 23. ALUMNADO VOLUNTARIO POR SEXO Y AÑO**

Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Eje 6	Eje 7
56,25%	50%	25%	41,65%	72%	75%	83%

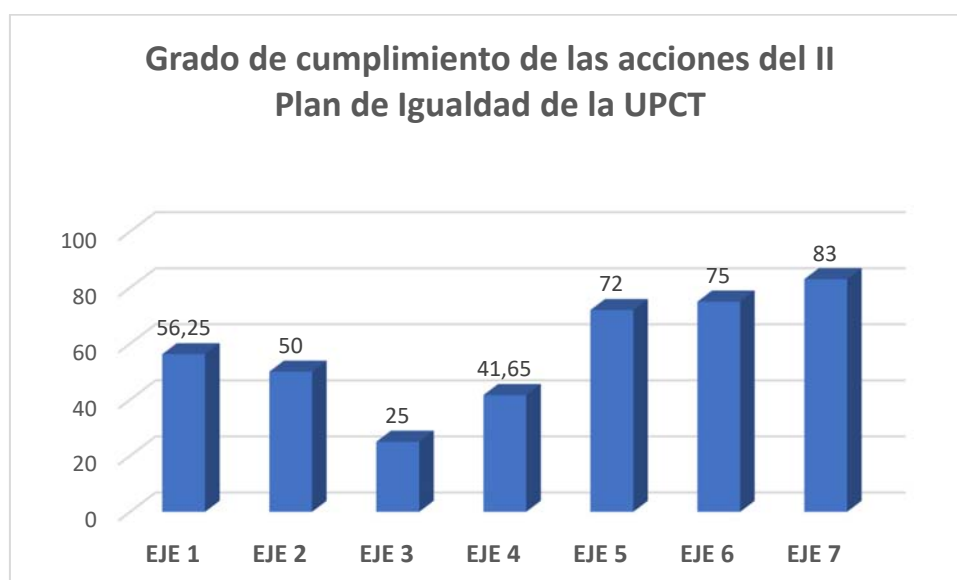
Hay muchos ejes y los recursos son limitados. Es por ello, que en el III Plan se han establecido otras prioridades:

- a) Se recomienda prestar más atención a la sensibilización sobre la interseccionalidad. Datos: género y edad. Una estrategia es intentar pasar del Eje 7 Atención a la diversidad, a un enfoque interseccional en las actividades transversales/Eje.
- b) Aumentar la implicación de Centros y Departamentos para introducir de forma efectiva la IGUALDAD tanto en actividades docentes como investigadoras. Deben ser actores clave en el diseño del nuevo Plan, así como en mejorar la coordinación y las comunicaciones.
- c) Ampliar la implicación de los servicios para asignar responsabilidades claras. Esto debería facilitar la introducción de temas de igualdad en los diferentes comités.
- d) Profundizar en el estudio de las causas de las diferencias salariales.
- e) Estudiar en profundidad la mejora en el número de mujeres matriculadas en la UPCT (chicas: 27% a 30%) para identificar buenas prácticas. Por ejemplo: impacto de la mayor presencia femenina en el Grado de Biomedicina y el Grado de Diseño; e intentar medir la contratación de egresadas y propuesta de programas dirigidos a su contratación.
- f) Analizar la baja participación del alumnado en las actividades de igualdad e interseccionalidad, para rediseñarlas o encontrar nuevas formas de captarlos, aumentando su implicación (sensibilización).
- g) Adaptar los cursos de formación sobre igualdad e interseccionalidad (no sólo de género) para cada colectivo universitario (personal académico, no académico y estudiantes).



- h) Revisar las tareas asignadas a la unidad de Igualdad para aumentar la coordinación con los centros y departamentos. sobre todos los recursos disponibles para la comunidad UPCT.
- i) Continuar con la mejora de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y de diseminación. Revisar la elección de turnos en todos los casos.
- j) Realizar un seguimiento semestral o anual del Plan.

**Gráfico 1. Grado de cumplimiento de las acciones del II Plan de Igualdad de la UPCT**



## 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**A continuación se refleja un resumen ejecutivo del presente informe de auditoría retributiva**

### Principales conclusiones

Título	Conclusión
Total Retribución	Tal y como se puede observar en el registro retributivo, en ningún grupo (escala obtenida del ejercicio de la valoración de puestos) se identifican diferencias superiores al 25% entre hombres y mujeres teniendo en cuenta la totalidad de lo percibido por los empleados, a excepción de la escala 03, que cómo se explica en el documento tiene una casuística especial, siendo este el principal indicativo de que no existe brecha salarial entre géneros teniendo en cuenta lo establecido por el Real Decreto de Transparencia Retributiva.
Escalas no identificadas	Cómo se especifica en el segundo punto del documento, aquellas escalas que no aparecen en el presente ejercicio, se debe a que en dichas escalas no hay ningún empleado o sólo hay empleados de un único género, por lo que, no se puede desarrollar el ejercicio ya que no se pueden realizar comparaciones entre hombres y mujeres.
Complementos salariales	Cómo se especifica en el presente documento, hemos justificado aquellos complementos que superan el 25% de diferencia en aquellos casos dónde la suma del total de los complementos supere el 25% de diferencia, tal y como indica el Real Decreto de Transparencia Retributiva.
Percepciones extrasalariales	Cómo se especifica en el presente documento, hemos justificado aquellas percepciones que superan el 25% de diferencia en aquellos casos dónde la suma del total de los complementos supere el 25% de diferencia, tal y como indica el Real Decreto de Transparencia Retributiva.



## 5. III PLAN DE IGUALDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE DICHO PLAN Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS.

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones de la UPCT (I)</p>	<p>Concienciar sobre la necesidad de presencia equilibrada de mujeres y minorías en los órganos de gobierno y asimilados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio anual de la composición de género y diversidad de los órganos de gobierno (consejo de gobierno, consejo social, centros, departamentos, ...)</li> <li>- Difusión y debate de los resultados del estudio previo: notas de prensa, exposición en el Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro, ..</li> <li>- Nº acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y la diversidad</li> </ul>	<p>Equipo de gobierno de la UPCT, direcciones de centros y departamentos, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Estimular la participación en la vida universitaria de minorías y mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº acciones que fomenten la Inclusión de minorías y mujeres (liderazgo, empoderamiento, networking, ...)</li> </ul>	<p>Equipo de gobierno de la UPCT, direcciones de centros y departamentos, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Visibilizar y sensibilizar sobre la Igualdad de Oportunidades en todas las actuaciones de la institución (funcionamiento interno y comunidad universitaria)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº actuaciones realizadas (incluyendo efemérides vinculadas, campañas en redes sociales, eventos, ...)</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad, con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Internacionalización, Vicerrectorado de Profesorado (comunicación), y Gerencia</p>
	<p>Verificar que la normativa tiene en cuenta la diversidad, y proponer recomendaciones de mejora si fuera necesario</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la normativa.</li> <li>- Incorporación de responsabilidades de diversidad en cargos directivos</li> </ul>	<p>Asesoría Jurídica, con apoyo de la Unidad de Igualdad</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE I: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Integrar la Igualdad de Oportunidades como principio transversal en todas las actuaciones de la UPCT (II)</p>	<p>Dotar de instrumentos que permitan la inclusión sistemática y el análisis de datos desagregados por diferentes variables relacionadas con la diversidad para establecer un sistema de indicadores de igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de un sistema de indicadores de igualdad de oportunidades</li> <li>- N° de aplicaciones que incorporan los indicadores de igualdad de oportunidades</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad, con apoyo de la OPADA</p>
	<p>Monitorizar la situación de la igualdad de oportunidades en la UPCT, analizar las brechas de desigualdad identificadas y adoptar medidas correctoras que aseguren la igualdad de oportunidades en la UPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual con identificación de brechas de desigualdad y</li> <li>- N° medidas correctivas planteadas</li> <li>- N° medidas correctivas implantadas</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad, con apoyo de los Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes y Gerencia. de la OPADA</p>
	<p>Difundir el III Plan de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° comunicaciones realizadas en Web, redes sociales, noticias y listas de distribución</li> <li>- N° reuniones y asistentes con centros y departamentos, estudiantado, PDI y PTGAS</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación, con apoyo de Gerencia y de los Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes</p>



### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE I: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Reforzar la formación de la comunidad universitaria en competencias transversales ligadas a la igualdad de oportunidades de las personas</p>	<p>Consolidar y ampliar acciones formativas básicas y especializadas en igualdad, inclusión, diversidad y discapacidad dirigidas a la comunidad universitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº formaciones básicas ofertadas segregadas por temáticas realizadas dirigidas a PTGAS, PDI, estudiantado</li> <li>- Nº formaciones básicas realizadas segregadas por temáticas realizadas dirigidas a PTGAS, PDI, estudiantado</li> <li>- Nº formaciones especializadas<sup>1</sup> ofertadas segregadas por temáticas realizadas dirigidas a PTGAS, PDI, estudiantado</li> <li>- Nº formaciones especializadas realizadas segregadas por temáticas realizadas dirigidas a PTGAS, PDI, estudiantado</li> <li>- Nº personal formado por género</li> <li>- Valoración de la formación por parte de los asistentes y persona formadora</li> <li>- Nº personal formado de los órganos unipersonales</li> <li>- Nº personas del servicio de comunicación formadas</li> <li>- Nº estudiantes formados, desagregados por variables de diversidad</li> </ul>	<p>Gerencia, con apoyo de la Unidad de Igualdad, y Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes</p>
	<p>Reconocer la formación en materia de igualdad de oportunidades a los diferentes colectivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantado: Nº créditos ECTS reconocidos</li> <li>- PTGAS: Valoración en Carrera profesional</li> <li>- PDI: Reconocimiento en el régimen de dedicación del profesorado y en la evaluación de la calidad docente</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudiantes Escuelas y Facultades</p>

<sup>1</sup> Lenguaje inclusivo, normativa de convivencia, etc.

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE I: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Adaptar las infraestructuras según criterios de accesibilidad</p>	<p>Promover la accesibilidad universal de todas las infraestructuras, equipamientos, servicios y entorno de la UPCT. Eliminación de las barreras físicas, introducción de elementos comunicativos, mejora de la señalización, adaptación correcta a los campos auditivo y visual, así como promoción de la accesibilidad a los recursos que se ofrecen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe actualizado de la accesibilidad universal de la Unidad Técnica (barreras físicas, falta de elementos comunicativos, de señalización, de adaptación correcta a los campos auditivo y visual)</li> <li>- Existencia de un plan de acción, calendario e indicadores</li> <li>- Existencia de un presupuesto asignado</li> </ul>	<p>Unidad técnica y Vicerrectorado de Infraestructuras</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE I: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Incorporar los valores de igualdad, diversidad e inclusión en los planes de comunicación y difusión institucionales</p>	<p>Impulsar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas y externas, resoluciones, convocatorias y resto de documentación institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar en la gestión de notas de prensa y comunicación un apartado donde se preste especial atención al lenguaje inclusivo</li> <li>- Realizar un manual de recomendaciones de uso del lenguaje inclusivo.</li> </ul>	<p>Todos Secretaria General lidera</p>
	<p>Visibilizar la diversidad sexual y de género, étnica/cultural, así como la inclusión de la discapacidad, en los contenidos de las comunicaciones y en la publicidad interna y externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº acciones de concienciación (cartelería, notas de concienciación, ...)</li> </ul>	<p>Todos Escuelas y Facultades Delegación de estudiantes Servicio de Comunicación</p>
	<p>Reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (11 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº comunicaciones de las campañas realizadas</li> <li>- Nº interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad, con apoyo de Gerencia y del Vicerrectorado de Profesorado y Estudiantes (y del Servicio de Comunicación)</p>
<p>Promover la conciliación de la vida laboral y personal, y la corresponsabilidad</p>	<p>Mantener y ampliar las medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº medidas implementadas por encima de lo que marca la normativa</li> </ul>	<p>Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE I: COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Prevenir y actuar para promover el derecho de todas las personas a disfrutar de un entorno universitario libre de situaciones de violencia, discriminación y acoso (VDA)</p>	<p>Asegurar la protección de las personas frente a violencia, discriminaciones y acoso en los espacios de la UPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº casos de VDA reconocidos en la UPCT</li> <li>- Nº aplicaciones de la Norma de Convivencia de la UPCT</li> </ul>	<p>Gerencia</p>
	<p>Continuar y ampliar las acciones de sensibilización y prevención contra cualquier tipo de VDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº acciones de prevención de VDA realizadas</li> <li>- Nº personas beneficiarias de dichas acciones</li> </ul>	<p>Gerencia, Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación</p>
	<p>Asesorar y acompañar a las personas víctimas de violencia, discriminaciones y acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº personas que han solicitado asesoramiento sobre VDA</li> <li>- Nº personas que han iniciado actuaciones por ser víctimas de VDA</li> <li>- Nº personas que han sido reconocidas víctimas de VDA</li> <li>- Nº personas que han solicitado acompañamiento por ser víctimas de VDA</li> </ul>	<p>Gerencia, Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes, Unidad de Igualdad</p>
<p>Promover acciones de voluntariado entre los grupos de interés de la comunidad universitaria.</p>	<p>Implementar un programa de voluntariado universitario que fomente la participación activa de estudiantes, PDI y PTGAS en actividades dirigidas a la reducción de situaciones de VDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº acciones de voluntariado realizadas</li> <li>- Nº personas implicadas en el desarrollo de las acciones</li> <li>- Nº personas beneficiarias de dichas acciones</li> </ul>	<p>Unidad de Igualdad, con el apoyo de Gerencia y Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Incluir la atención a la diversidad como competencia transversal en los estudios universitarios</p>	<p>Fomentar estrategias docentes de igualdad y diversidad para la enseñanza universitaria (ej. fomento de un mayor conocimiento de las aportaciones de las mujeres o minorías científicas en todas las áreas y, en especial, en las STEM entre todos los colectivos y, en particular, en el PDI)<sup>2</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de estrategias docentes de igualdad y diversidad para enseñanza universitaria<sup>3</sup></li> <li>- % actividades formativas desarrolladas (en relación al Manual de estrategias docentes de igualdad y diversidad para enseñanza universitaria)</li> <li>- Nº proyectos innovación docente que incluyen la perspectiva de diversidad.</li> <li>- Premios a los mejores proyectos de innovación docente que incluyen la perspectiva de la diversidad e igualdad de oportunidades.</li> <li>- % adaptaciones curriculares necesarias realizadas</li> </ul>	<p>Vicerrectorado en materia de Profesorado e Innovación Docente</p>
	<p>Incorporar contenidos (conocimiento y competencias) sobre diversidad en los programas identificados (Grado, Máster y Doctorado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de áreas académicas en las que se pueden incorporar contenidos sobre diversidad</li> <li>- % áreas académicas en las que se han incorporado contenidos sobre diversidad, mediante:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de planes de estudio y guías docentes</li> <li>• Nº asignaturas que incluyen aspectos relacionados con</li> </ul> </li> </ul>	<p>Vicerrectorado de estudios, con el apoyo de la Unidad de Igualdad Departamentos</p>

<sup>2</sup> Ver proyecto piloto de los ODS en relación a la igualdad y diversidad en la enseñanza universitaria de EICM.

<sup>3</sup> Medidas de concienciación y talleres de simulación de la discriminación y sesiones de empatía.

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

		<p>diversidad, con especial atención a ODS 5 y ODS 10</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• N° TFEs que incluyen aspectos relacionados con diversidad y ODS 5 y 10</li><li>• N° tesis doctorales que incluyen aspectos relacionados con diversidad y ODS</li><li>• N° títulos propios que incluyen aspectos relacionados con diversidad y ODS</li></ul>	
<p><b>Promover la docencia especializada sobre género, diversidad e inclusión</b></p>	<p>Reconocer la implantación de actividades formativas que contemplen diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades en las asignaturas</p>	<p>- Distinción al profesorado que realiza actividades formativas que contemplen diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades con más impacto social</p> <p>- Inclusión del criterio de diversidad e inclusión en la baremación de los premios al profesorado de referencia.</p>	<p>Vicerrectorado de estudios. Vicerrectorado en materia de Profesorado e Innovación Docente, con el apoyo de la Unidad de Igualdad Departamentos</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Analizar el grado de participación de las mujeres y minorías en los programas de investigación y de transferencia del conocimiento de la UPCT</p>	<p>Analizar internamente la situación de la mujer investigadora y minorías investigadoras<sup>4</sup> en la UPCT e identificar las principales barreras a las que se enfrentan (WLB, culturales, organizativas, personales, ...)</p>	<p>- Informe anual de la situación de la investigación en la UPCT<sup>5</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de los fondos de investigación por género en los últimos 3 años y comparación de los obtenidos por mujeres y minorías</li> <li>• Tablas cruzadas y comparación con hombres</li> <li>• Análisis de los datos desagregados de género y otras variables de discriminación interseccional</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Investigación</p>
	<p>Dar publicidad al informe de investigación de la UPCT (Indicadores propuestos en las medidas anteriores)</p>	<p>- N° Presentaciones del informe (centros, grupos de investigación, doctorado, ...)</p> <p>- N° asistentes a la presentación del informe</p>	<p>Vicerrectorado de Investigación</p>
	<p>Diseñar y aplicar recomendaciones para fomentar la paridad entre investigadoras/es principales (IP) o pertenecientes a minorías, y asegurar las mismas oportunidades dentro de la I+D</p>	<p>- N° recomendaciones implementadas</p> <p>- Incremento del n° grupos de investigación liderados por este colectivo</p>	<p>Vicerrectorado de innovación, con el apoyo de la Unidad de Investigación y Transferencia Tecnológica</p>

<sup>4</sup> por razón de origen, edad, religión, discapacidad, estatus migratorio, idioma, orientación sexual, ...

<sup>5</sup> Investigadores principales que lideran proyectos, participación en proyectos de investigación, estancias investigación, número de sexenios, publicaciones de investigación en revistas, patentes, presencia en spin-off, liderazgo y presencia en cátedras; a través de entrevistas individuales semiestructuradas, encuestas, focus group (indicadores cualitativos) y análisis de las bases de datos y consultas oficial (indicadores cuantitativos).



### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Promover y mejorar la participación de las mujeres y minorías en los programas de investigación y transferencia del conocimiento</p>	<p>Promover el liderazgo y la participación en programas de investigación y transferencia del conocimiento de investigadoras/es o pertenecientes a minorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento del nº proyectos liderados/ solicitados por este grupo</li> <li>- Nº proyectos que incluyen en el equipo de investigación a estos colectivos</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Promover las estancias de investigación de mujeres y minorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº nuevas acciones que favorecen las estancias de investigación de mujeres y minorías</li> <li>- % incremento de las estancias de investigadoras y minorías</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación</p>
	<p>Diseñar acciones de formación/divulgación de convocatorias de proyectos de investigación competitivos orientadas a aumentar la participación de mujeres y/o investigadores pertenecientes a minorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº Acciones formativas (insistencia específica a mujeres y minorías investigadoras)</li> <li>- Nº horas apoyo y/o asesoramiento en Proyectos de investigación competitivos</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Investigación y Transferencia Tecnológica</p>
	<p>Visibilizar mujeres y minorías de la UPCT que sirvan de referentes y mentoras para animar a sus homónimas a liderar actividades de investigación, realizar estancias de investigación, crear redes de investigación, ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº mujeres/minorías referentes identificadas</li> <li>- Nº acciones de información realizadas con las referentes.</li> <li>- Nº acciones de mentorización realizadas</li> <li>- Nº asistentes a dichas acciones</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de profesorado, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Integrar la perspectiva de diversidad e interseccionalidad en las propuestas de investigación (I)</p>	<p>Dotar de herramientas al PDI para transversalizar el enfoque de diversidad e interseccionalidad en su investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación sobre diversidad e interseccionalidad aplicado a la investigación<sup>6</sup> (Nº cursos impartidos y nº asistentes)</li> <li>- Ampliación del fondo documental de las bibliotecas universitarias en cuestiones relativas a diversidad e interseccionalidad (Nº revistas electrónicas accesibles, libros, ...)</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación, Vicerrectorado en materia de Profesorado e Innovación Docente</p>
	<p>Proporcionar apoyo y/o asesoramiento técnico en materia de diversidad e interseccionalidad en la preparación de proyectos de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº proyectos que han solicitado el apoyo y asesoramiento</li> <li>- Nº proyectos que han incluido contenidos de diversidad e interseccionalidad</li> <li>- Creación de una Cátedra de Estudios de Diversidad e Interseccionalidad</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Investigación y Transferencia Tecnológica y la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Visibilizar las investigaciones sobre diversidad, inclusión, interseccionalidad, etc de los distintos equipos de investigación de la UPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de investigaciones sobre diversidad, inclusión e interseccionalidad publicadas por los investigadores de la UPCT</li> <li>- % de representación de las investigaciones sobre diversidad, inclusión e interseccionalidad sobre el total</li> <li>- Listado de investigadores/as relevantes en este ámbito</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Investigación y Transferencia Tecnológica, grupos de investigación</p>

<sup>6</sup> Investigadores, revisores, evaluadores.

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Integrar la perspectiva de diversidad e interseccionalidad en las propuestas de investigación (II)</p>	<p>Promover la inclusión de cuestiones de diversidad e interseccionalidad en las actividades de divulgación científica, poniendo especial énfasis en la visibilización de los logros de los investigadores pertenecientes a minorías</p>	<p>- N° actividades divulgación científica que incluyen cuestiones de diversidad e interseccionalidad</p>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo del Servicio de Comunicación y la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación</p>
	<p>Incluir personal con mayor diversidad de género, edad, discapacidad y categoría profesional en las comisiones evaluadoras</p>	<p>- N° personas de diferente género, edad, origen y categoría profesional que participan en las comisiones evaluadoras - % personas de diferente género, edad, origen y categoría profesional que participan en las comisiones evaluadoras</p>	<p>Vicerrectorado de investigación</p>
	<p>Reconocer la integración del enfoque de diversidad e interseccionalidad en la investigación.</p>	<p>- Premio/s a TFE investigación y tesis doctoral que aborden contenidos relativos a estudios de diversidad e interseccionalidad - N° candidaturas de TFE investigación y tesis doctoral que aborden contenidos relativos a estudios de diversidad e interseccionalidad</p>	<p>Vicerrectorado en materia de Estudios e Investigación</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

## EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Promover y visibilizar el liderazgo de mujeres y minorías (En general: PDI)</p>	<p>Promover la paridad de mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos “honoris causa” y entre las personas en las que recaen distinciones y honores (teniendo en cuenta las minorías)</p>	<p>- Nº Propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes</p>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Promover la paridad entre el PDI que imparte las lecciones inaugurales (teniendo en cuenta las minorías)</p>	<p>- Nº Propuestas paritarias por parte de los órganos de gobierno correspondientes</p>	<p>Vicerrectorado de investigación, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Promover las redes, consorcios, partenariados y otras organizaciones ad-hoc relevantes del ecosistema de I+D que generen círculos virtuosos de investigación a nivel interno y externo y favorezcan la colaboración y sinergias intersectoriales en investigación</p>	<p>- Nº programas con perspectiva de igualdad de género inclusivos en los que se ha participado - Nº proyectos con perspectiva de igualdad de género inclusivos en los que se ha participado</p>	<p>Vicerrectorado de investigación</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE 3. ESTUDIANTADO

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Promover la captación de estudiantes mujeres y minorías en la UPCT</p>	<p>Realizar campañas de promoción y difusión inclusivas para aumentar la representatividad de ambos colectivos en el número de matrículas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas que promuevan las vocaciones de titulaciones de la UPCT (Programa Quiero ser Ingeniera, 4+Empresa, Semana de la Ciencia en centros educativos, etc)</li> <li>- Nº de campañas de promoción y difusión inclusivas para aumentar el % de estudiantado con discapacidad o perteneciente a otras minorías</li> <li>- % incremento del número de matrículas del grupo objetivo (discapacidad, origen, edad, religión, estatus migratorio, idioma, estatus familiar, orientación sexual, localización geográfica y nivel de ingresos) en las titulaciones de la UPCT</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Subdirecciones responsables de la promoción de centros</p>
	<p>Analizar la evolución del número de estudiantes pertenecientes a minorías en la UPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadísticas que analicen el número de estudiantes con necesidades especiales o pertenecientes a minorías</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Informar de las políticas de igualdad de oportunidades y diversidad a través de voluntarios/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº Programas de mentorización a estudiantes de nuevo ingreso (grado/posgrado desarrollado)</li> <li>- Nº voluntarios/as que informan de las políticas de igualdad a través del PAT</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, responsable del PAT cada centro, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE 3: ESTUDIANTADO

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Concienciar al estudiantado de la necesidad de la igualdad de género y la diversidad en la convivencia</p>	<p>Divulgar la Normativa de Convivencia para reducir la violencia, discriminación y acoso, y fomentar una cultura de tolerancia 0 frente a estas situaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de eventos, conferencias, talleres y campañas realizadas para la divulgación de la normativa de convivencia</li> <li>- N° asistentes a las actividades de divulgación</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, responsable del PAT cada centro, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
<p>Equilibrar la representación de mujeres y minorías en órganos colegiados</p>	<p>Promover la presencia proporcional de las mujeres y minorías estudiantiles en los órganos de representación de la UPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° estudiantes pertenecientes a minorías participantes en los órganos de representación.</li> <li>- % representación de minorías estudiantiles en dichos órganos de representación.</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes y Centros, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
<p>Apoyar a las mujeres y minorías estudiantiles (I)</p>	<p>Fomentar medidas de apoyo al estudiantado que sufre discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° acciones específicas de apoyo al estudiantado creadas (orientación, apoyo psicológico, mentorización, ...) para que faciliten la igualdad de oportunidades</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, Unidad de Voluntariado y apoyo al alumnado con discapacidad, con el apoyo de la Unidad de Igualdad</p>
	<p>Promocionar en la comunidad universitaria la existencia de estructuras de apoyo para la Atención a la Diversidad, con especial atención al estudiantado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° acciones de difusión de la existencia de estructuras apoyo para la Atención a la Diversidad en todos los medios, emails, webs y Redes Sociales</li> <li>- N° acciones de difusión de las acciones de apoyo a la diversidad en todos los medios, emails, webs y Redes Sociales</li> </ul>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, Unidad de Voluntariado y apoyo al alumnado con discapacidad, con el apoyo de la Unidad de Igualdad y el Servicio de Comunicación</p>

### III PLAN DE IGUALDAD UPCT

#### EJE 3: ESTUDIANTADO

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Apoyar a las mujeres y minorías estudiantiles (II)</p>	<p>Adaptar las prácticas y otras actividades docentes susceptibles de un riesgo específico durante los periodos de embarazo o puerperio con efectos negativos sobre la salud de la estudiante, el feto o el bebé</p>	<p>- Informe sobre las medidas adoptadas en las actividades docentes, con indicación de las que recaen en situaciones derivadas de embarazo y maternidad</p>	<p>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Vicerrectorado de Profesorado y Vicerrectorado de Estudiantes</p>
<p>Estimular la conciencia del estudiantado sobre la diversidad y la interseccionalidad en su futura actividad profesional</p>	<p>Realizar acciones, campañas y talleres dirigidos al colectivo de estudiantes con material auto-formativo, campañas de información y autoformación, para erradicar cualquier situación de discriminación, acoso sexual, por razón de sexo o por identidad y/o expresión de género entre el estudiantado en su actividad profesional y convivencia social Favorecer que los TFEs incluyan perspectivas de género, diversidad e interseccionalidad.</p>	<p>- N° de acciones, campañas y talleres que se han llevado a cabo para el estudiantado organizadas por la Unidad de Voluntariado y apoyo al alumnado con discapacidad                      - N° asistentes a talleres                      - N° entidades del tercer sector participantes.                      - N° TFEs que incluyan perspectiva de género, diversidad y/o interseccionalidad</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, con el apoyo de la Unidad de Igualdad Unidad de Voluntariado y apoyo al alumnado con discapacidad</p>





Universidad  
Politécnica  
de Cartagena

MIEMBRO DE



EUROPEAN  
UNIVERSITY OF  
TECHNOLOGY



## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para ejecutar el Plan de Igualdad, la UPCT dispone de los siguientes recursos:

- Recursos Humanos: coordinador/a de igualdad, coordinador/a de diversidad, director/a de la unidad de igualdad y personal técnico medio de Gestión de Servicios. Además, se cuenta con la colaboración de la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Servicio de Deportes, Servicio de Prensa y Equipo de Gobierno.
- Recursos Materiales: instalaciones de la UPCT, contando con despachos, salones de actos, paraninfo, salas de juntas, servidores, ordenadores, licencias de programas, mesas de trabajo, etc.
- Recursos Financieros: dotación económica de la UPCT, subvenciones de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), y ayudas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Recursos Inmateriales: Conocimientos del personal investigador experto, con publicaciones en revista de alto impacto y desarrollo de proyectos de investigación en el área; alta reputación por ser una universidad pública de reconocido prestigio, una cultura que favorece la igualdad y la diversidad, y un espíritu claramente innovador, con una amplia plantilla de personal de investigación (más de 800 personas).
- Colaboraciones: con CARM, Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la CARM, Excmo. Ayuntamiento de Cartagena y otros ayuntamientos colindantes, Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Integrados de Formación Profesional, Guardia Civil, Asociaciones (Astrade, Autismo Somos Todos, Asteamur, ...AFAMMER, COAG, AMEP, ...), medios de comunicación (prensa, TV, radio, redes sociales), entre otros.

Además, se va a desarrollar un plan de trabajo con compromiso y seguimiento constante, estableciendo reuniones con la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, con el equipo humano vinculado a la Unidad de Igualdad y Diversidad, y con el equipo de gobierno para el desarrollo y ejecución de dicho plan.



## 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones semestrales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena es el órgano responsable del seguimiento y evaluación del mismo. Corresponde a la Comisión Negociadora del III Plan resolver las dudas sobre su interpretación y dar impulso a su implementación.

La Unidad de Igualdad presentará en informe anual resumen de las actuaciones realizadas en ese período con expresión del avance realizado, así como de las dificultades detectadas.

La Comisión Negociadora tiene como misión el análisis, evaluación, seguimiento y propuestas de avances de todos los Ejes y sus acciones.

La Comisión Negociadora establece el calendario para el análisis de evolución de las acciones de los ejes del III Plan de Igualdad y realiza las propuestas de avance para su progreso.

Corresponde a la Unidad de Igualdad la elaboración del informe de seguimiento que comprenderá los dos años de vigencia del III Plan de Igualdad. El informe de seguimiento podrá incorporar recomendaciones para la más adecuada implementación de los ejes y sus acciones que deberán ser sometidas al acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan para su inclusión e impulso.



## **8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN.**

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
  - Las 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.
  - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse 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 una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Universidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Universidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Universidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario la revisión, implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

### **Resolución de conflictos**

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena –UPCT sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.