

administración y servicios, uno de los puntos fundamentales, adaptándola al modelo de universidad que propone.

Nuestra actual RPT, del año 2009, es muy completa y exhaustiva, pero hay que adaptarla a los nuevos retos; debe ser un modelo flexible y que responda no solo al momento actual, sino a las necesidades de nuestra universidad en los próximos años.

Estamos estudiando y analizando la estructura organizativa actual para detectar las necesidades, comparando con otras universidades y recabando información tanto del equipo de gerencia como del consejo de dirección.

Y también, hemos trasladado a las organizaciones sindicales la necesidad de contar con su colaboración porque su papel es primordial para poder llevar a cabo este proceso, fundamental para modernizar nuestra universidad.

P.- ¿Qué relaciones mantiene con los sindicatos tras este año como gerenta?

R.- Sindicatos y Gerencia estamos obligados a entendernos porque de nuestras negociaciones dependen temas muy importantes como la oferta de empleo público, la estabilización de las plazas de funcionarios y la Relación de Puestos de Trabajo.

Tenemos reuniones periódicas en las que podemos discrepar, pero siempre desde el respeto mutuo y entendiendo que cada uno tenemos que realizar nuestro papel.

Hay buena predisposición por ambas partes y creo que necesitamos avanzar en las relaciones ya que llevamos poco tiempo y este último año ha sido muy difícil. Hay que avanzar en la relación y todos estamos por la labor de que así sea por el bien de la Universidad.

P.- Las administraciones públicas tienen por delante el reto de estabilizar el empleo. ¿A cuántas plazas afecta en la UCLM?

R.- El Real Decreto-Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece que a fecha 1 de junio de 2022 deben estar todas las ofertas de empleo público aprobadas, convocándose antes del 31 de diciembre de 2022.

En la Universidad de Castilla-La Mancha estamos estudiando que las plazas cumplen los criterios para poder estabilizarlas. Desde la Gerencia, la intención es incluir las máximas plazas posibles para reducir al máximo la temporalidad, por supuesto cumpliendo escrupulosamente con los criterios indicados en ese Real decreto ley.

P.- Y en cuanto a la gestión de recursos humanos, ¿qué acciones destacaría?

R.- La aprobación de una oferta de empleo público con 61 plazas para la promoción interna, 19 plazas para acceso libre y las plazas de estabilización de empleo temporal que comentábamos antes. Este mes de marzo ha tenido lugar la toma de posesión de la primera fase del concurso ordinario de méritos del personal de administración y servicios, en la que se convocaron para su movilidad y promoción más de 190 plazas en los diferentes campus.

También se ha aprobado un Plan de Formación 2022 para el PAS, cuya inscripción tuvo lugar entre el día 12 de enero hasta el 23 de enero de 2022 con una ofer-



ta de 215 ediciones y 107 cursos distintos con más del 30% de acciones formativas nuevas respecto al plan de formación del pasado año.

P.- La UCLM dispone de un programa de teletrabajo. ¿Cómo se está desarrollando?

R.- Efectivamente. El teletrabajo en la UCLM se ha consolidado como una forma eficaz de llevar a cabo las labores ordinarias y es un instrumento de conciliación laboral-familiar que ha demostrado su eficacia en periodos ordinarios y en situaciones extraordinarias como la pandemia o el ciberataque.

Además, se ha llevado a cabo una nueva convocatoria ordinaria de teletrabajo, donde el PAS expone el proyecto de teletrabajo, las ventajas, los objetivos a conseguir. Ciento cuarenta y nueve personas trabajan en esta modalidad, con los límites impuestos por la normativa.

Teletrabajo por las tardes

En esta convocatoria, la novedad está en que es una convocatoria abierta para que en cualquier momento del año, hasta el 31 de diciembre, se pueden presentar solicitudes y proyectos para participar.

Además, actualmente y como medida complementaria de ahorro energético se ha implementado temporalmente el teletrabajo por las tardes para las jornadas especiales, pudiendo acogerse también aquellas personas que necesiten conciliar o completar su horario.

P.- Usted y el resto del equipo de dirección, se han propuesto llevar a cabo acciones para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la universidad

R.- De hecho, en la UCLM hay un Plan de Igualdad con

acciones muy concretas y es responsabilidad de todos, en su ámbito competencial, llevarlas a cabo y, sobre todo, desarrollarlas y complementarlas.

En este sentido y en relación a los techos de cristal, afortunadamente, en las universidades públicas, los procesos de selección contemplan entre sus principios, el de igualdad, por lo que el acceso al empleo público debe ser el mismo para mujeres y hombres.

No obstante, los techos de cristal se pueden crear a partir de otros factores, como el exceso de tareas domésticas, incluyendo éstas los tradicionales papeles de mayor implicación en el cuidado de los hijos, que provocan que las propias mujeres vean autolimitado el acceso a puestos de mayor responsabilidad, a pesar de su preparación, porque no podrían dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para ello.

Conciliación familiar y laboral

En la UCLM se han implantado especiales medidas para la conciliación familiar y laboral, incluyendo el teletrabajo, que facilita a las mujeres la voluntad de asumir nuevas y mayores responsabilidades laborales. Procuramos que las comunicaciones contengan un lenguaje inclusivo, con perspectiva de género y se han incorporado cursos, dentro de los planes de formación de los empleados y empleadas, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Evidentemente, la herramienta más efectiva para la concienciación, es, ya no la existencia de un plan de igualdad, sino su ejecución e implantación real.

P.- Sin embargo, quedan carreras universitarias mayoritariamente masculinas

R.- Los estereotipos de género han motivado que se