

LAB ha apoyado el IV Plan DE Igualdad de la UPV/EHU, conscientes de que queda mucho por hacer

El sindicato LAB trabaja en igualdad y a favor de la igualdad. Ejemplo de ello es el trabajo realizado para la consecución del IV. Plan de Igualdad de la UPV/EHU: Las aportaciones realizadas y la presentación de una enmienda a los presupuestos de 2024 para disponer de una partida propia para la ejecución del plan de igualdad, y que fue aprobada. Así, desde LAB creemos que el plan de igualdad aprobado hoy por el Consejo de Gobierno es mejorable, pero en general podemos decir que es un buen plan.

La Comisión Intersectorial de Igualdad la formamos representantes de los sindicatos con representación en la universidad y el equipo directivo. Una de las funciones de esta comisión es la creación del Plan de Igualdad, para lo cual, en las diferentes reuniones mantenidas, se han generado y debatido datos y documentos tales como el informe de diagnóstico, la inspección de retribuciones, los datos para su elaboración y el propio contenido del Plan. Las reuniones comenzaron el 15 de diciembre de 2023 y fruto de largas negociaciones, la semana pasada conseguimos consensuar el IV Plan de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Como se ha dicho, la negociación ha sido larga y en el camino ha habido muchos cambios: en un principio, al salir la nueva ley, no era posible hacer un nuevo plan que fuera la continuidad de los anteriores; había que introducir objetivos, acciones concretas para conseguirlos, indicadores de cumplimiento de acciones que sirvan para el siguiente diagnóstico, recursos humanos y económicos, órganos responsables, cronogramas, etc. Después de varias discusiones, conseguimos un nuevo borrador del Plan para la Igualdad que, a nuestro juicio, va a ser efectivo y en el que se incluían algunas de las aportaciones que realizamos diferentes sindicatos.

LAB estaba dispuesta a apoyar la firma de un plan de igualdad, ya que había mejorado sustancialmente con respecto a los primeros borradores e incorporaba la mayor parte de las aportaciones que hicimos a dicho borrador, tales como:

- Orientar a los hombres de la UPV/EHU a adoptar medidas de conciliación para reducir la brecha salarial (ya que la principal causa de la brecha son los permisos, reducciones y excedencias que solicitan las mujeres para poder realizar los cuidados); Creación de una comisión de conciliación para proponer las medidas de conciliación de PDI, PTGAS y alumnado al órgano competente.
- Medidas para eliminar la brecha salarial en el colectivo PDI : Promover la participación de las mujeres del PDI en las acciones encaminadas a la obtención de los méritos necesarios para el acceso a categorías superiores: Promover el equilibrio de género y el liderazgo de las mujeres en las comisiones académicas y de coordinación; Puntuar en las convocatorias de los grupos de investigación que la persona investigadora principal sea mujer o que ambas sean mujeres en caso de existir dos; Impulsar la promoción de las mujeres acreditadas a plazas de cátedra y profesorado pleno; Promocionar las publicaciones internacionales de las mujeres del PDI; Medidas destinadas a evitar la pérdida de las reducciones de créditos docente y de las reducciones de docencia diferida o por méritos de investigación/transferencia/docencia.
- Integración del impacto de género en toda la actividad universitaria: La necesidad de que las normativas y convocatorias realizadas por la UPV/EHU cuenten con un informe preceptivo de impacto de género; Elaboración de una guía para la integración de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación; Aprobación de la convocatoria para la realización de proyectos

de innovación docente que promuevan la incorporación de la perspectiva de género en las titulaciones.

- Medidas para hacer frente a la brecha de género entre disciplinas: Crear un programa “Mujeres en la ciencia, la tecnología y la ingeniería”, dirigido al alumnado de primaria y secundaria, mediante convenio con el Departamento de Educación, para romper los estereotipos de roles; Dirigir al alumnado de primaria y secundaria talleres de ciencia, tecnología e ingeniería a lo largo del año en los tres campus
- Visibilizar el machismo y fomentar el feminismo: Crear una semana de reconocimiento a la labor de las mujeres de la UPV/EHU.

Sin embargo, algunos sindicatos consideraban que debía negociarse un plan que incluyera únicamente aspectos del ámbito laboral, por lo que dijeron que no firmarían nada ajeno a ello. En cambio, LAB consideró que había que negociar más aspectos que los laborales y que sólo tenía que haber un Plan de Igualdad para los tres sectores de la comunidad universitaria.

Así, la Administración, atendiendo a las demandas de estos sindicatos, propuso dividir el plan en dos partes: por un lado, el vinculado al ámbito laboral y, por otro, el que sería el Plan Estratégico de Igualdad. Ante esto, desde LAB pusimos una condición para seguir adelante con las negociaciones: acordar, firmar y remitir al Consejo de Gobierno la parte correspondiente al ámbito laboral para su ratificación y, posteriormente, presentar la otra parte (Plan Estratégico) en el Consejo de Gobierno y, una vez aprobado por éste, incorporar la parte del ámbito laboral a la otra.

A la Administración le pareció una buena solución, por lo que la semana pasada firmamos el acuerdo del Plan Laboral y en el Consejo de Gobierno de hoy han ratificado el Plan Laboral y, posteriormente, han aprobado el IV Plan de Igualdad (Estratégico) de la UPV/EHU.