

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá



Aplicación del Real Decreto 901/2020 y la participación de la representación sindical en la aprobación del Plan de Igualdad

María Silvestre Cabrera

Universidad de Deusto

maria.silvestre@deusto.es

Incidencias de las negociaciones colectivas en la aprobación e implementación del III Plan de Igualdad

Universidad de Deusto es una universidad privada sin ánimo de lucro

PRIMERA FASE: Noviembre de 2015: Constitución de la **COMISIÓN PARITARIA de IGUALDAD** con representación de la RLT y Dirección (+ Unidad de Igualdad)

- Aprueba el Diagnóstico y el II Plan de Igualdad 2017-2019
- Aprueba el Diagnóstico del III Plan de Igualdad (unanimidad) y el III Plan de Igualdad (Sí de CCOO y abstención de ELA).
- Tanto en la negociación como en el seguimiento los sindicatos solo sienten que les atañen los temas relacionados directamente con las condiciones laborales (promoción, brecha salarial, conciliación)
- Tensiones con el proyecto H2020 GEARING-Roles cuyo principal objetivo es el diseño, implementación y evaluación del plan de igualdad. Verdadera ventana de oportunidad (procesos participados y co-creativos con la participación de la RLT).
- Problemas con el REGISTRO: sede de Madrid, Vitoria y Colegio Mayor: los sindicatos lo viven como una “oportunidad” para enfrentarse a la dirección y presionar con sus demandas: llegan a poner en cuestión la existencia del III Plan de Igualdad.

SEGUNDA FASE: 2022 Constitución de nueva **MESA NEGOCIADORA** para el PLAN de IGUALDAD con representantes sindicales: el próximo diagnóstico y el siguiente PLAN se ceñirán a lo establecido en el Real Decreto 901 de marzo de 2020. ¿Dónde queda la perspectiva de género en docencia e investigación? ¿La comunicación? ¿El lenguaje no sexista?

- Valoración del proceso de negociación:
 - La negociación colectiva ha venido a “enrarecer” los acuerdos en materia de igualdad.
 - Se priorizan los temas relacionados directamente con las condiciones laborales que antes se negociaban en el Comité de Empresa.
 - La unidad de igualdad queda “fuera de juego”: presente en las comisiones negociadoras, pero no es dirección ni es RLT, y los temas que prioriza no se consideran relevantes.
- El Real Decreto debería atender a la naturaleza de las entidades en las que aplica exigir un Plan de Igualdad. Los Planes de Igualdad de las Universidades no pueden circunscribirse únicamente a las condiciones laborales y no atender a su función social como entidad que educa y forma a las nuevas generaciones.

¡GRACIAS!

Eskerrik asko!
Moltes gràcies
Moitas grazas

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá

