



Un Sindicat  
PER A TOT<sup>ES</sup>

Secció Sindical CCOO de la Universitat Politècnica de València

1

**Fecha:** 17-09-2021

**De:** CCOO - UPV

**Dirigido a:** VACTS-Unidad de Igualdad

**Asunto:** Propuestas y alegaciones al borrador III Plan de Igualdad

Una vez revisado el borrador del III Plan de Igualdad pasamos hacer las siguientes propuestas y alegaciones:

### **Punto 3. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD (2017-2020)**

En este punto como ya expusimos en la pasada reunión de la Comisión de Igualdad del 14-09-2021, es necesario que la evaluación del II Plan se acompañe de documentación acreditativa en cuanto a los indicadores de diagnóstico utilizados, datos estadísticos que se han obtenido (segregados por sexo), estudios, comparativas, gráficos, etc., que vienen establecidos en el Real Decreto 901/2020, de esta manera podremos comprobar la efectividad de las acciones integradas en el Plan.

Por ello requerimos un compromiso por parte de la Universitat, para que, en el transcurso de un año, se anexe al III Plan, la citada documentación.

También es necesario un informe de evolución del periodo del II Plan 2017-2020 con datos de progreso, se puede incluir como acción en el III Plan.

Por último, hacer alusión al anteproyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universidades (LOSU), que señala en su art. 39 que los presupuestos deben ir acompañados del Informe de Impacto de Género, sin la obtención de datos será imposible generar el informe.

En el apartado 2. Oportunidades de mejora

Nos llama la atención el primer punto, **ausencia de dinámicas de colaboración internas**, en el que se indica que la no participación en el diseño de las acciones por los servicios implicados, dificultan la implementación real de las medidas.



Un Sindicat  
PER A TOTES

Secció Sindical CC OO de la Universitat Politècnica de València

2

Es esencial para la efectividad del Plan que se establezcan mecanismos para la colaboración interna entre los servicios, eje: cumplimientos de plazos para la obtención y entrega de datos, corrección y modificación de información en redes y documentos, etc.

Al final del punto se indica que está pendiente de incorporar el resultado de la auditoría retributiva. El III Plan de igualdad tiene que incluir la auditoría retributiva como marca el Real Decreto 902/2020 y, además, como establece el art. 5, la Universitat debe tener un registro retributivo de toda su plantilla.

#### **Punto 4. DIAGNÓSTICO**

Es fundamental que el diagnóstico vaya acompañado del estudio completo conforme al RD 901/2020. Asimismo, debido a las características propias de la Universitat, se deberían INTRODUCIR EN EL DIAGNÓSTICO DEL III PLAN DE IGUALDAD LOS SIGUIENTES INDICADORES:

##### **1) ÁMBITO INVESTIGADOR**

El diagnóstico nos presenta una situación de equilibrio en el número de investigadoras e investigadores en la UPV. Sin embargo, una muy buena forma de sacar a la luz la brecha de género en investigación, es midiendo el número de investigadoras principales que lideran proyectos de investigación. No es solo que participemos en la investigación, sino que la lideremos y seamos las que optamos, junto con nuestros equipos, a los fondos y financiación que posibilitan la actividad I+D+i reconocida y valorada como mérito en la carrera profesional del PDI.

Sabemos que, durante la fase de desarrollo del doctorado, es obligatoria la realización de estancias investigadoras en centros de referencia diferentes a la UPV, tanto a nivel estatal como internacional. La cuestión es conocer cómo esta norma doctoral supone un freno para las mujeres que han de conciliar con una familia (habitualmente porque tienen criaturas en edades tempranas), o que hayan sufrido algún tipo de situación ligada a la maternidad y cuidados que les han obligado a renunciar o no poder realizar las estancias en los plazos habituales. Sería consultar a la Escuela de Doctorado cuándo realizan las estancias los hombres frente a las mujeres y si hay alguna media de plazo o duración que sea significativa en este sentido.



Un Sindicat  
PER A TOT<sup>ES</sup>

Secció Sindical CC.OO. de la Universitat Politècnica de València

3

## 2) ÁMBITO DE GESTIÓN

Número de mujeres directoras de centros, departamentos e institutos de investigación de la Universitat frente a número de hombres.

Número de mujeres que forman parte de los equipos de gobierno/dirección en los distintos niveles de gestión de los CDIs (centros, departamentos e institutos de investigación) de la Universitat.

Número de mujeres que forman parte del equipo rectoral frente a número de hombres.

Número de mujeres designadas en cargos de confianza de máximo nivel de gestión universitaria (directoras de área y equivalentes) frente al número de hombres.

## 3) PLAN CONCILIA UPV

Uno de los datos más importantes a tener en cuenta en el ámbito de la igualdad, es sobre quién recae el peso en la gestión de los cuidados, tanto de la familia como del hogar. Comprobar quiénes solicitan los permisos, licencias, excedencias, reducción de jornada laboral, etc. y los motivos expresados para presentar dichas solicitudes.

Del mismo modo, vendría muy bien conocer quiénes solicitan permiso para realizar estudios, ampliar formación, etc. desagregado por sexo/género, y si hay alguna diferencia sustancial entre quienes solicitan la formación online (síncrona o asíncrona) y quienes la solicitan de forma presencial.

## **Punto 5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

En cuanto a la dotación de un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan, como señala el RD 901/2020, consideramos que es esencial para el desempeño de las tareas por parte de la Comisión.



Un Sindicat  
PER A TOT<sup>ES</sup>

Secció Sindical CCOO de la Universitat Politècnica de València

4

## Punto 9. EJES Y ACCIONES

Para la obtención de datos, proponemos añadir en el Eje 6 la "**Acción: Incluir la variable sexo, en todas las bases de datos registradas y estadísticas elaboradas en la Universitat, con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos**".

Órganos responsables: Gerencia – VACTS-Unidad de Igualdad

Temporalización: Durante toda la vigencia del III Plan

Instrumento: Web, microwebs, redes sociales

Indicadores: Implementación del apartado

Desde **CCOO** queremos reconocer el trabajo realizado por el VACTS y la Unidad de Igualdad.

Saludos,

