

Aplicación del RD 901/2020 en la elaboración del plan de acción de género en la Universitat Autònoma de Barcelona

XV Encuentro Estatal de la Red de Unidades de Igualdad de género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)

26 y 27 de mayo de 2022, Universidad de Alcalá

Dra. Maria Prats Ferret
Directora del Observatorio para la Igualdad de la UAB

Dra. Laura Duarte Campderrós
Responsable técnica del Observatorio para la Igualdad de la UAB

Introducción

Unidad de Igualdad de la UAB:



Es la Unidad de soporte técnico en el diseño y la evaluación de las políticas de igualdad de la Universidad dedicada principalmente a la **realización de estudios diagnosis** en torno a las desigualdades en la universidad, al **diseño de políticas y elaboración de planes de acción para** visibilizar y corregir las posibles situaciones de desigualdad detectadas, al **impulso, seguimiento y valoración de la aplicación de los planes da acción para la igualdad**, y a la realización de acciones de **sensibilización y visibilización** en este ámbito.



Introducción

Equipo de la Unidad de Igualdad

Directora del Observatorio para la Igualdad
Maria Prats Ferret

Asesora en Igualdad - Técnica responsable
Laura Duarte Campderrós

Técnicas en materia de igualdad

Maribel Ponferrada
Arteaga

Andrea Ruedas
Rodriguez

Soporte adicional: alumnado de grado o máster en prácticas de traducción y comunicación

Órganos consultivos y de soporte

CONSEJO ASESOR

RESPONSABLES DE
POLÍTICAS DE IGUALDAD DE
LOS CENTROS DOCENTES

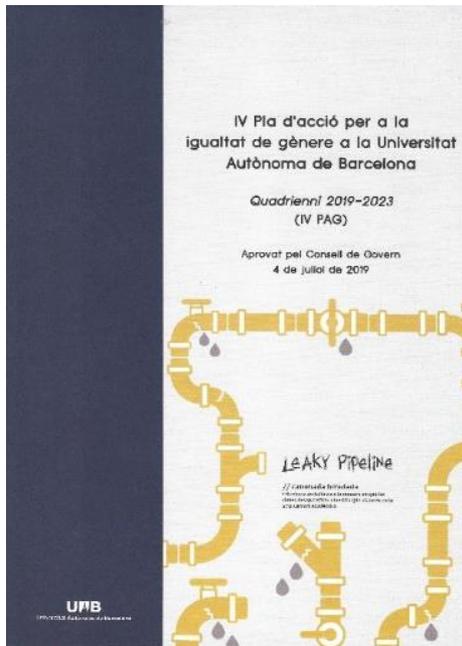
COMISIONES
TÉCNICAS DE LOS
PLANES DE ACCIÓN

**Unidad
Psicogènere**

Servicio de acogida, asesoramiento y seguimiento psicológico ofrecido por el Observatorio

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Proceso y estrategia diseñada para dar cumplimiento al RD 901/2020



IV Plan de acción para la igualdad de género de la Universitat Autònoma de Barcelona. 2019-2023.

Aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 4 de julio de 2019

1. **Marzo de 2021** - agentes sociales contactan con Gerencia
2. **Junio de 2021** se inicia el proceso de negociación para dar cumplimiento al RD 901/2020 con la **constitución de una comisión negociadora**



Formada por **26 personas**: 13 en representación del personal trabajador y 13 de la institución)

Acuerdos:

1. Realizar una formación a la Comisión
2. Elaborar una adenda al IV PAG (adaptación del plan vigente al RD)
3. Constituir un grupo de Trabajo para la elaboración de la adenda



Grupo de trabajo de 12 personas: 7 en representación del personal trabajador y 5 de la institución

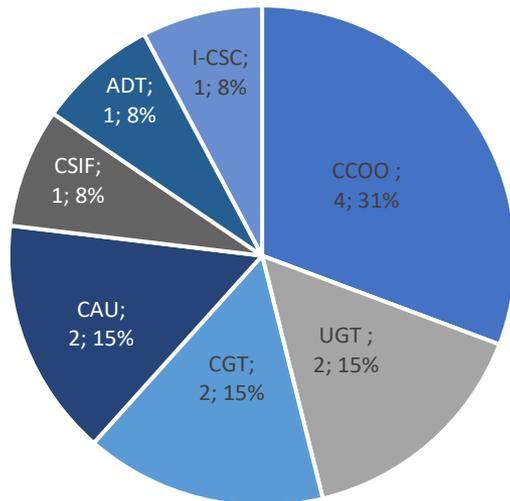
¿QUÉ ESTABLECE EL REAL DECRETO 901/2020?

1. Que las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad negociado con las personas representantes del personal trabajador
2. Que para la elaboración del plan de acción, se debe iniciar un proceso de negociación (incluso para la diagnosis)
3. Para el proceso de negociación se debe constituir una Comisión negociadora (composición paritaria en relación a la Representación de la empresa y del personal trabajador)
4. La obligación de **adaptar el plan vigente** en el momento de la entrada en vigor del RD (plazo máximo 14 de enero de 2022)

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Composición de la Comisión negociadora

Distribución de las personas representantes del personal trabajador por sindicato



Nota: el total de personas en representación del personal trabajador son 13, 11 mujeres y 2 hombres

Distribución de las personas representantes de la institución



Nota: el total de personas en representación de la institución son 13, 8 mujeres y 5 hombres

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Composición del Grupo de trabajo

INSTITUCIÓN	PERSONAL TRABAJADOR
Directora del Observatorio para la Igualdad	Representante de UGT (PAS-L)
Jefa del Área de Gestión de las Personas	Representante de CAU (PAS-F)
Administradora de centro	Representante de CGT (PAS-L)
Técnica responsable del Observatorio para la Igualdad	Representante de I-CSC (PDI-F)
Profesora del Departamento de Sociología – Experta en Género, planes de acción y desigualdad en el mercado laboral	Representante de CCOO (PAS-F)
	Representante de CSIF (PDI-F)
	Representante de ADT (PAS-F)

Nota: Como representación del personal trabajador se acordó una persona de cada sindicato.

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Metodología de elaboración de la Adenda al IV PAG en cumplimiento del RD 901/2020



4 sesiones lideradas y
conducidas por el
Observatorio



ASPECTOS LOGÍSTICOS

El Observatorio cuenta con el soporte de la Unidad de Relaciones Laborales de la UAB:

1. Convocatoria de las sesiones
2. Reserva de sala (se realizaron en Teams y posteriormente presencialmente)
3. Elaboración de las actas

¿QUALES ES LA FUNCIÓN Y LA DINÁMICA DEL GRUPO DE TRABAJO?

OBJ. Definir las medidas en materia laboral que formaran parte de la adenda del IV PAG

1. Las medidas definidas se seleccionan o diseñan a partir de la diagnosis disponible
2. La selección incluye un número de medidas cuya aplicación será viable durante el período de vigencia del IV PAG: 2022 y 2023
3. El Observatori presenta en cada sesión:
 - a) Las medidas que contiene el IV PAG en materia laboral y el estado en su ejecución (las que están en curso se incluyen en la adenda, la pendientes se pueden mantener o modificar)
 - b) La totalidad de las medidas surgidas de la diagnosis llevada a cabo en el marco de la elaboración del IV PAG (añadirlas como nuevas medidas)

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Contenido de las sesiones y metodología del grupo de trabajo – Adenda IV PAG

ASPECTOS	METODOLOGÍA	SESIÓN
Brecha salarial UAB	Presentación y explicación de las estadísticas elaboradas por el Área de gestión de personas. Aclaraciones y demandas	20/10/21
a) Proceso de selección b) Clasificación profesional h) Retribuciones d) Promoción profesional e) Condiciones de Trabajo	Tomando el documento base (Medidas propuestas para la elaboración del IV PAG clasificadas según los aspectos definidos en el Real Decreto 901/2020) el Observatorio presenta un excel con los aspectos que se trabajan en la sesión. Cada sindicato debe llevar y presentar su propuesta	26/10/21
c) Formación f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral g) Infrarepresentación femenina i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Tomando el documento base (Medidas propuestas para la elaboración del IV PAG clasificadas según los aspectos definidos en el Real Decreto 901/2020) el Observatorio presenta un excel con los aspectos que se trabajan en la sesión. Cada sindicato debe llevar y presentar su propuesta	22/11/21
Discusión y aprobación de la adenda al IV PAG	El Observatorio en base a los acuerdos llegados en las sesiones anteriores, elabora una propuesta de documento a adjuntar al IV PAG. Esta propuesta incluye también la metodología de impulso y seguimiento de la aplicación del plan de acción	01/12/21

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Resultado del proceso - Adenda IV PAG



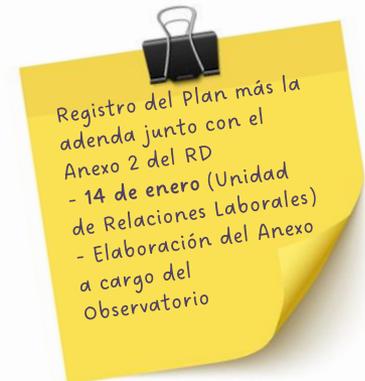
Se **aprueba** la adenda al IV PAG en la sesión plenaria de la **Comisión negociadora el 21 de diciembre de 2021**

¿QUÉ CONTIENE LA ADENDA AL IV PAG?

1. Presentación y contexto (el proceso y metodología, la composición de la comisión y el grupo de trabajo ...)
2. Las medidas, un total de **48**, agrupadas según objetivos, un total de 14 y según ejes o ámbitos de actuación, 8 (los establecidos por el RD)

ÁMBITOS	Obj.	Medida
1. Proceso de selección, contractación y promoción	1	10
2. Clasificación profesional y retribuciones	1	4
3. Condiciones de Trabajo	2	9
4. Formación en Igualdad	1	2
5. Ejercicio corresponsable	2	5
6. Infrarepresentación femenina	1	4
7. Prevención del acoso	3	10
8. Promoción de la cultura y las políticas de género	3	4
TOTAL	14	48

3. La estrategia de impulso y seguimiento de la aplicación de los planes de acción



Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Impulso y seguimiento



Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Metodología para el diseño y elaboración de la diagnosis



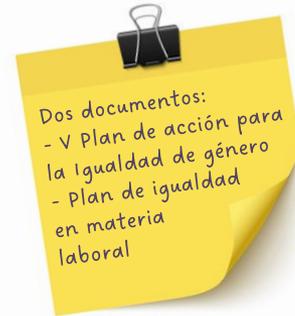
4 sesiones lideradas y
conducidas por el
Observatori



ASPECTOS LOGÍSTICOS

El Observatori cuenta con el soporte de la Unidad de Relaciones Laborales de la UAB:

1. Convocatoria de las sesiones
2. Reserva de sala (se realizaron en Teams y posteriormente presencialmente)
3. Elaboración de las actas



¿QUAL ES LA FUNCIÓN Y LA DINÁMICA DEL GRUPO DE TRABAJO?



Elaborar una propuesta de indicadores y estudios a realizar los cuales conformaran la diagnosis del **Plan de igualdad en materia laboral**

1. Los estudios a realizar en el marco de la diagnosis del plan de igualdad de género en materia laboral, serán los que aparecen en la adenda al IV PAG.
2. Para la selección de los indicadores se partirá del sistema diseñado por el Observatorio y se considerará también las propuestas que se han elaborado desde los sindicatos
3. El grupo de trabajo establecerá un calendario para la elaboración de los indicadores y estudios, y para el seguimiento de este proceso

Elaboración, impulso y seguimiento de los planes de acción para la igualdad de género de la UAB en el marco del RD 901/2020

Contenido de las sesiones y metodología del grupo de trabajo – Diagnósis

ASPECTOS	METODOLOGÍA	SESIÓN
Características generales 1) Proceso de selección, contratación y promoción (a y d) 2) Clasificación profesional y retribuciones (b y h)	Tomando los documentos base (Sistema de indicadores, propuesta de los sindicatos y adenda al IV PAG), el Observatorio presentará un Excel con la totalidad de indicadores y de estudios.	12/05/22
3) Condiciones de trabajo (e) 4) Formación en igualdad de género (c) 5) Ejercicio corresponsable (f)		02/06/22
6) Infrarepresentación femenina (g) 7) Prevención del acoso sexual y por razón de género (i) 8) Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género		26/06/22
Discusión y aprobación del contenido de la diagnóstico (indicadores y estudios) y del calendario para su elaboración y seguimiento		07/07/22

Se fija una sesión de la Comisión negociadora, el 13 de julio, para presentar y aprobar el diseño de la diagnóstico del Plan de igualdad de género en materia laboral y el calendario para la elaboración de dicha diagnóstico

Reflexiones finales





¡Gracias por vuestra atención!
www.uab.cat/observatori-iguatlat/