

# La promoción del PAS es clave para un desarrollo profesional justo.



Sección Sindical CCOO  
CCOO UD-BI

 [ccoo.ud.bi@gmail.com](mailto:ccoo.ud.bi@gmail.com)

 [sites.google.com/site/ccooudbi/](https://sites.google.com/site/ccooudbi/)

El colectivo del Personal de Administración y Servicios (PAS), compuesto mayoritariamente por mujeres, ha sido uno de los pilares fundamentales de la Universidad de Deusto. Sin embargo, históricamente ha sido también uno de los grupos menos visibilizados en los procesos de promoción y reconocimiento profesional.



Desde CCOO UD-Bilbao, con el objetivo de que la **promoción profesional del PAS** se convierta en una de las **prioridades del nuevo Plan de Igualdad 2024-2028** (en adelante P.I.2024-2028), hemos reclamado el impulso de medidas, para mejorar las condiciones laborales de este grupo y para ofrecer un desarrollo profesional más justo y equitativo.

Con esta finalidad, surge la propuesta de la Dirección UD, anunciada en correo del 20 de septiembre, y que pone sobre la mesa un proyecto, tímidamente iniciado en el anterior Plan de Igualdad: el diseño e implementación del Plan de Carrera Profesional PAS.

La pretensión de CCOO-UD-BI, que mantendremos en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, es que este Plan de Carrera PAS establezca categorías profesionales claras, itinerarios definidos y ajustes retributivos, que impacten positivamente en las oportunidades de desarrollo profesional del colectivo PAS, corrigiendo desigualdades que han sido un freno al desarrollo profesional durante años.

En definitiva, desde CCOO UD-Bilbao queremos que el proyecto **corrija desigualdades históricas en el colectivo más feminizado de la Universidad de Deusto**.



El **Plan Estratégico Deusto 2026 es garante** (ver correo antes citado) de este proyecto (P-23), ampliamente demandado por el colectivo PAS e insistentemente reclamado por CCOO.

En este contexto, el pasado 19 de septiembre la Dirección de la Universidad de Deusto convocó a la RLPT para que la consultora contratada presentara oficialmente el **Proyecto de Desarrollo Profesional del PAS 2024-2025 (P23)**. En esta reunión, CCOO UD-Bilbao trasladamos a la Dirección UD la necesidad de integrar una **perspectiva de género** en todo el proceso para evitar sesgos que perpetúen desigualdades tanto en el modelo organizativo, como en la definición de roles y competencias, y también en el modelo retributivo.

Este proyecto debe garantizar que las **oportunidades de crecimiento y promoción profesional estén disponibles de manera equitativa**, sin importar el género de las personas involucradas.

Es crucial que las personas responsables de equipos sean conscientes de las expectativas generadas por este proyecto, considerando el impacto negativo de la prolongada falta de oportunidades en el colectivo, particularmente entre las mujeres.

Una situación que se ha podido ver agravada por factores como las medidas de conciliación laboral o la contratación a tiempo parcial, que en muchos casos han penalizado el desarrollo profesional.

Aunque el proyecto no tiene como objetivo reparar explícitamente estas injusticias, es crucial que estas cuestiones se aborden para no perpetuarlas.

Y, porque **la falta de oportunidades ha afectado de manera específica, aunque no exclusiva, a las mujeres del PAS**, resulta fundamental trabajar con datos desagregados por género tanto en la valoración de puestos o roles como en la definición de itinerarios de carrera. Es esencial que se implementen mecanismos que no penalicen a quienes opten por medidas de conciliación, garantizando que estas no limiten el acceso a mayores responsabilidades o promociones. La flexibilidad laboral no puede ser un obstáculo para el progreso profesional y no abordar estas cuestiones podría perpetuar las desigualdades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y en la distribución equitativa de la retribución. En conclusión, la flexibilidad laboral **no debe ser una barrera para la promoción**.

En la valoración de roles **es esencial revisar los criterios desde una perspectiva de género para corregir sesgos**, de lo contrario, las desigualdades históricas podrían mantenerse o incluso profundizarse. Habilidades comúnmente asociadas con las mujeres, como la comunicación, el trabajo en equipo o la empatía, tienden a ser **subvaloradas** en comparación con otras

competencias, lo que impacta tanto en las evaluaciones de desempeño como en las oportunidades de desarrollo y promoción.

Es vital **involucrar a todo el personal sobre su trayectoria de promoción dentro de la Universidad de Deusto** para garantizar una participación equitativa en las entrevistas, encuestas y demás mecanismos de recolección de datos. De no hacerlo, las experiencias y perspectivas de las mujeres podrían quedar subrepresentadas, afectando la precisión y la equidad en la descripción de los puestos, la evaluación de competencias y el diseño de trayectorias profesionales.

Además, se debe considerar la posible falta de conocimiento por parte de algunas personas responsables de equipo sobre los perfiles, funciones y competencias de quienes están bajo su gestión, lo que podría estar contribuyendo a la invisibilización y falta de desarrollo profesional de algunas personas.

Es crucial que el proceso sea inclusivo, equitativo y respetuoso con la diversidad del personal, para que este proyecto contribuya efectivamente a reducir las desigualdades en lugar de perpetuarlas.

Finalmente, es fundamental **seguir trabajando para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier conducta discriminatoria**, ya que ciertos estilos de liderazgo y dinámicas de poder pueden influir

negativamente en el desarrollo profesional, en especial el de las mujeres y colectivos minoritarios.

### **El Compromiso de CCOO con la Igualdad y el Progreso del PAS**

Como sindicato feminista comprometido con la igualdad de oportunidades, quienes representamos a CCOO UD-Bilbao siempre hemos defendido **el diálogo y la negociación como herramientas clave para garantizar que todas las trabajadoras y trabajadores de la Universidad de Deusto reciban el reconocimiento y apoyo que merecen.**

Nuestra participación en la elaboración del Plan de Igualdad 2024-2028 ha sido constante y clave para que las medidas sean justas y accesibles para todas las personas, y en el ámbito concreto de la promoción profesional, hemos priorizado la necesidad de eliminar las barreras que han limitado el progreso del colectivo más feminizado e históricamente relegado.

Con el acuerdo para la aprobación del Plan de Igualdad, CCOO UD-Bilbao asume **la responsabilidad de velar para que los compromisos adquiridos se cumplan y se conviertan en una realidad tangible**, que mejore el día a día de la comunidad universitaria.

Seguiremos trabajando para que este plan impulse un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación para todas y todos.

