

**Resolución Rectoral de 3 de abril de 2019 de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por la que se aprueba y publica el Acuerdo sobre medidas para la Conciliación de la vida familiar y laboral**

**RESOLUCIÓN RECTORAL DE 3 DE ABRIL DE 2019, POR LA QUE SE APRUEBA Y PUBLICA EL ACUERDO DE LA MISMA FECHA SOBRE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y REDUCCIÓN DEL ENCARGO DOCENTE PARA FOMENTAR LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LAS INVESTIGADORAS TRAS LA MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO.**

En la Universidad Pablo de Olavide el marco normativo para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria encuentra su ajuste en el Plan Concilia, legislado en la ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. La conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia indeclinable para todos los poderes públicos desde que nuestro ordenamiento alumbrara la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, por la que se adoptaban medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo este que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas posteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala, precisamente, que las medidas previstas en la misma, están destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y a fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En su art. 44.1, establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Además, el art. 51.b), por el que se regulan los criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dispone que las Administraciones Públicas facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El art. 36, que se ocupa del "Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado", establece que:

- a) Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- b) Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Asimismo, el art. 20.1, expone que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. Finalmente, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020, de la Universidad Pablo de Olavide (firmado el 8 de noviembre de 2017) recoge en su Eje 5 la "Corresponsabilidad y Conciliación laboral, familiar y personal".

En este contexto, corresponde a este Rectorado, de conformidad con lo previsto en el art. 32.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, la dirección e impulso de las atribuciones en materia de relaciones laborales y/o estatutarias y, en lo que aquí interesa, la publicación del presente Acuerdo negociado por la Universidad Pablo de Olavide, la Junta de PDI y el Comité de Empresa PDI.

En atención a todo lo expuesto este Rectorado de mi cargo RESUELVE:

**PRIMERO**-. Aprobar y publicar el Acuerdo alcanzado con los órganos de representación de la Universidad Pablo de Olavide sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y acogimiento, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

**SEGUNDO**-. El meritado Acuerdo se establece como herramienta a utilizar por los distintos órganos, centros y servicios de la Universidad Pablo de Olavide para garantizar la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar. A tal fin deberán actuar lo que fuere necesario en orden a su difusión y efectiva implantación desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución en el "Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide".

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 3 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (B.O.E. de 14 de julio), sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículo 123 y siguiente de la ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL RECTOR

Vicente Carlos Guzmán Fluja



## CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

### II. Resoluciones del Rector.

#### **ACUERDO DE 2 DE ABRIL DE 2019, SOBRE "MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y REDUCCIÓN DEL ENCARGO DOCENTE PARA FOMENTAR LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LAS INVESTIGADORAS TRAS LA MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO"**

En la ciudad de Sevilla, reunidos el Excmo. Sr. Rector Magnífico D. Vicente Carlos Guzmán Fluja y los Órganos de representación del PDI de la Universidad Pablo de Olavide, representados a través de la presidencia de los mismos, en las personas de D. Francisco Javier Fernández Roca y D. David Cobos Sanchiz,

#### **ACUERDAN**

**Primero-** Suscribir el texto elaborado sobre "medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y acogimiento", cuyo texto se acompaña.

**Segundo-** Remitir el presente Acuerdo, una vez suscritas todas sus páginas, a la Secretaría General para que, una vez efectuados los trámites oportunos, se proceda a su publicación en el "Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide".

**ACUERDO SOBRE "MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y REDUCCIÓN DEL ENCARGO DOCENTE PARA FOMENTAR LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LAS INVESTIGADORAS TRAS LA MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO"**

En la Universidad Pablo de Olavide, el marco normativo para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria encuentra su ajuste en el Plan Concilia, legislado en la ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

La conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia indeclinable para todos los poderes públicos desde que nuestro ordenamiento alumbrara la *Ley 39/1999*, de 5 de noviembre, por la que se adoptaban medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo este que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en cuya exposición de motivos se señala, precisamente, que las medidas previstas en la misma, están destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y a fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En su art. 44.1, establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Además, el art. 51.b), por el que se regulan los criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dispone que las

Administraciones Públicas facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Por su parte, la *Ley 12/2007*, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El art. 36, que se ocupa del "Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado", establece que:

- a) Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- b) Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

De forma más específica, el art. 20.1, expone que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. Finalmente, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020, de la Universidad Pablo de Olavide (firmado el 8 de noviembre de 2017) recoge en su Eje 5 la "Corresponsabilidad y Conciliación laboral, familiar y personal".

Por otro lado, hay que tomar en consideración, al margen de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar que, en cuanto dirigidos a fomentar la corresponsabilidad en los cuidados, deben ser reconocidos a hombres y mujeres, que en la realidad social existen situaciones discriminatorias que es necesario corregir y atajar. A estos efectos, establece el art. 14 CE una nítida diferencia entre el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, censurando especialmente la discriminación por razón de género, lo que conmina a los poderes públicos a adoptar medidas para garantizar que no prevalezcan situaciones discriminatorias por esta circunstancia. Ello justifica, tal como expresamente plasma el art. 9.2 CE, la adopción de medidas de acción positiva a favor de colectivos perjudicados. En consonancia con ello, el art. 11.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece, con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad entre hombres y mujeres, la posibilidad de establecer medidas específicas de acción positiva en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, medidas que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Este tipo de actuaciones, que también pueden ser adoptadas por personas jurídicas de naturaleza pública o privada, encuentran aplicación en el ámbito del empleo público. A estos efectos, el Título V de dicha norma recoge como uno de los criterios de actuación de las administraciones públicas la remoción de obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional (art. 51). Y conforme a ello, el art. 43 habilita a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Los datos y cifras existentes en relación con la promoción profesional del PDI en la Universidad Pablo de Olavide, evidencian una clara brecha por razón de género, resultando perjudicado el colectivo de investigadoras al ver estancada su carrera profesional cuando alcanzan la categoría profesional de profesoras contratadas doctoras. A partir de este momento, la producción científica de las investigadoras se ralentiza considerablemente, quedando relegadas tanto en la consecución de sexenios de investigación como en la dirección de proyectos y de tesis

doctorales, lo que dificulta la promoción de este colectivo a las categorías de Profesoras Titulares y Catedráticas de Universidad, categorías profesionales que ostentan de forma claramente minoritaria. Este estancamiento coincide, en la mayoría de los casos, con la maternidad y el disfrute de los permisos que conlleva, aún hoy no equiparados a los que disfrutaban los hombres, estos últimos de una duración sensiblemente inferior. No en vano, en virtud de esta diferencia legislativa y de otras circunstancias sociales y culturales, siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que atienden de manera recurrente o por largos períodos de tiempo los cometidos familiares, lo que supone un serio obstáculo para la igualdad que diferencia los roles entre padres y madres a efectos profesionales, al mantener el reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer.

Basándonos en todo lo expuesto, el presente Acuerdo, negociado por la Universidad Pablo de Olavide, la Junta de PDI y el Comité de Empresa PDI, contiene dos partes completamente diferenciadas. La primera de ellas, se dirige a establecer una serie de medidas para adecuar y racionalizar los horarios para los integrantes del PDI que tienen responsabilidades familiares. Estas medidas, en cuanto se dirigen a facilitar los derechos de conciliación, se establecen con carácter general para todo el PDI, con independencia de su género y de la figura contractual que le vincule a la Universidad Pablo de Olavide. De acuerdo con esta naturaleza, dichas medidas se contemplan con carácter indefinido y con una clara vocación de permanecer en el tiempo. La segunda, consistente en la reducción de la asignación docente, tiene como finalidad aumentar la producción científica de las investigadoras, por lo que se dirige únicamente a las investigadoras integradas en el PDI que, habiendo sido madres, por nacimiento, acogida o adopción, tienen asignadas como obligaciones fundamentales tareas de investigación. Conforme al marco jurídico aplicable, esta parte del Acuerdo se configura con vocación temporal, siendo aplicable en tanto subsista la situación de desigualdad detectada y en tanto persistan diferencias jurídicas en la duración y disfrute de los permisos por maternidad/paternidad.

Por último, para analizar y evaluar los avances producidos en materia de conciliación y los resultados que produce la reducción docente prevista en este Acuerdo, se crea una Comisión de Seguimiento que tiene como principal objetivo analizar y evaluar periódicamente el impacto de las medidas adoptadas.

### **I. ASIGNACIÓN Y ORGANIZACIÓN DOCENTE**

1.-La planificación docente y la asignación de los horarios de tutorías es una actividad que se realiza y corresponde a los Departamentos, Centros y Comisiones Académicas de Másteres y son ellos los que tendrán que tener en consideración las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral del PDI.

2.- Podrán solicitar la adecuación de los horarios de las actividades docentes:

- a) El PDI que tenga a su cuidado directo algún/alguna menor de doce años (dentro del curso académico correspondiente), siempre que acredite que es la única persona responsable del cuidado de el/la menor.
- b) El PDI que tenga a su cuidado directo algún/alguna menor de cuatro años cuando la otra persona progenitora tenga una jornada laboral coincidente y no disfrute de ningún tipo de adaptación horaria por la misma razón.
- c) El PDI que tenga a su cuidado directo algún/alguna descendiente o ascendiente en primer grado con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 50%, siempre que dicha discapacidad esté acreditada por órgano competente y la persona a cuidar no desempeñe actividades retribuidas.
- d) El PDI que conviva en el mismo domicilio y tenga a su cuidado directo algún/alguna descendiente o ascendiente en primer grado en situación de dependencia, acreditada por órgano competente.

En todos los casos, las medidas de adecuación de los horarios de las actividades docentes estarán condicionadas a su solicitud por parte del PDI interesado.

3.- La adecuación de los horarios de las actividades docentes se articulará a través de las siguientes medidas:

- e) El número de horas de clases no deberá ser superior a 5 horas diarias y no deberá haber un intervalo superior a 8 horas entre la primera y la última clase que se imparta.
- f) Habrá un lapso sin actividades lectivas de al menos 14 horas entre el final de la última clase de un día y la primera del día siguiente.
- g) El profesorado con contrato de asociado/a (tiempo parcial), tendrá derecho a tener su docencia concentrada en un porcentaje de días a la semana equivalente a la proporción de su dedicación respecto a la de un tiempo completo (por ejemplo, un/a docente que tenga dedicación de 4 horas a la semana, esto es, la mitad que un tiempo completo, tiene el derecho a tener su docencia en la mitad de los días de la semana).
- h) Para la organización docente semanal o semestral del profesorado, se tomará en consideración las condiciones impuestas en convenios reguladores de guarda y custodia o en situaciones de atención a la dependencia, especialmente en aquellos casos en los que la familia esté sometida a dispersión geográfica.

Los apartados a, b y c no serán de aplicación en aquellos casos en que existan causas de tipo estructural que imposibiliten claramente su aplicación (organización docente del horario en los Centros y/o carga docente del área).

4.- Para la organización de otras actividades académicas, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Los cursos de formación del PDI se programarán dentro de la franja horaria de 9.30 a 13.30 y de 16.30 a 19.30, dando preferencia, en la medida de lo posible, al horario de mañana. Asimismo, se favorecerá que un porcentaje de la oferta de formación del PDI se ofrezca con carácter virtual.
- b) Las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones necesarias para el desarrollo de las actividades docentes se celebrarán en horario de mañana y a partir de las 9:30 horas, salvo acuerdo de todos los miembros implicados en la reunión.
- c) Los criterios para la designación del PDI que realizará actividades docentes los sábados o durante los periodos vacacionales serán:
  - Voluntariedad: acudirá el PDI que se ofrezca de manera voluntaria.
  - Otros criterios que se adopten por acuerdo entre el Vicerrectorado de Profesorado y los órganos de representación de los trabajadores.

5.- La solicitud de adecuación de los horarios se entregará en la Secretaría del Departamento, junto con la documentación acreditativa de la circunstancia o circunstancias alegadas. La resolución de las solicitudes se efectuará por la Dirección de Departamento, conjuntamente con el Centro que corresponda cuando ello resulte necesario (en caso de modificaciones de asignaturas).

## II. REDUCCIÓN DE ENCARGO DOCENTE PARA FOMENTAR LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LAS INVESTIGADORAS TRAS LA MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO

1.- La reducción del encargo docente prevista tiene como finalidad aumentar la producción científica de aquellas investigadoras que han disfrutado del permiso por maternidad, adopción y/o acogimiento de menores de 3 o de 6 años, según el caso, siempre que las tareas investigadoras formen parte de sus obligaciones fundamentales.

2. - Las solicitantes habrán de cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser mujer y PDI a tiempo completo.
- b) Ser familia monoparental, o familia en la que ambos progenitores estén trabajando.



- c) Haber disfrutado o estar disfrutando del permiso completo de maternidad, adopción y/o acogimiento. En el caso de que en el momento de formalizar la solicitud no se haya completado aún el permiso por maternidad, este requisito será exigido para la renovación de la solicitud.
- d) Que en el momento de presentar la solicitud, el hijo o hija por nacimiento, adopción o acogimiento, sea menor de 3 años en caso de familia biparental o de 6 en los supuestos de familia monoparental.

3.- Las mujeres PDI a tiempo completo que terminen su permiso de maternidad, adopción y/o acogimiento durante el Curso 2018/2019 o en los siguientes, tendrán derecho a las siguientes reducciones:

- a) En los primeros 12 meses desde la finalización del permiso de maternidad, adopción y/o acogimiento: reducción de hasta 90 horas (9 créditos ECTS) del encargo docente que legalmente le corresponda.
- b) Entre los 12 y 24 meses desde la finalización del permiso de maternidad, adopción y/o acogimiento: reducción de hasta 50 horas (5 créditos ECTS) del encargo docente que legalmente le corresponda.
- c) Entre los 24 y 36 meses desde la finalización del permiso de maternidad, adopción y/o acogimiento: reducción de hasta 30 (3 créditos ECTS) horas del encargo docente que legalmente le corresponda.
- d) En el caso de que se trate de una familia monoparental, la reducción de hasta 3 créditos ECTS se extenderá hasta que el/la hijo/a cumpla los 6 años.

Siempre que se respeten los límites mencionados, el número concreto de créditos a reducir será decidido por las investigadoras en el momento de presentar la solicitud o renovación, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Que las reducciones docentes previstas en este acuerdo paritario no tienen carácter acumulativo por el nacimiento de más de un/a hijo/a dentro de un mismo periodo de disfrute.
- b) Que las reducciones docentes que se apliquen nunca podrán dar lugar a que la dedicación docente sea inferior a 6 créditos.

En todo caso, las mujeres PDI que se acojan a estas reducciones se comprometen a comunicar cualquier variación de las circunstancias que conlleve la modificación o incumplimiento de los requisitos exigidos y que pudieran afectar a su aplicación.

4.- Las mujeres PDI a tiempo completo que puedan beneficiarse del plan de reducciones podrán incorporarse, siempre que les corresponda, al año que estimen conveniente, renunciando a la reducción docente correspondiente al/los año/s anteriores.

5. Las mujeres PDI a tiempo completo que hubieran terminado el disfrute de su permiso de maternidad, adopción o acogimiento durante los cursos académicos 2017/2018 y 2016/2017, podrán incorporarse al plan de reducción docente siempre que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2, y en la medida en que la dinámica del plan lo permita, de acuerdo con las especificaciones del apartado 3.

6.- La concesión de la reducción docente tras la incorporación de un permiso por maternidad, adopción o acogimiento, requiere obligatoriamente asumir un compromiso anual de producción investigadora y/o transferencia, con el fin de justificar que las horas docentes reducidas han sido utilizadas para desarrollar tareas de investigación y producción científica. Este compromiso, aceptado por quien se acoja a este plan, será revisado anualmente por la Comisión de Investigación del Departamento, y será requisito necesario para continuar ejerciendo el derecho a reducción docente. Para tener una valoración positiva de la producción científica se deberá acreditar, dentro del período anual solicitado de reducción docente, al menos una de las siguientes aportaciones relevantes:

- a) Haber dirigido o codirigido una tesis doctoral y que esta se haya defendido.
- b) Participar como IP o co-IP a tiempo completo en un proyecto de investigación de una convocatoria pública competitiva o en un contrato de investigación (artículo 83 LOU).
- c) Haber solicitado u obtenido una patente.
- d) Haber publicado como primera, última autora o autora de correspondencia un artículo en una revista científica indexada (Q1 o Q2) de las bases de datos propias de cada macroárea.
- e) Haber publicado como primera, última autora o autora de correspondencia un capítulo de libro en una editorial de prestigio nacional o internacional propia de cada macroárea.
- f) Haber publicado un libro en una editorial de prestigio nacional o internacional propia de cada macroárea.
- g) Haber presentado un póster o comunicación oral en un congreso nacional o internacional. También se considera participar como ponente invitado o formar parte del comité organizador de un congreso de relevancia nacional o internacional, de relevancia en su área de conocimiento.

7.-La solicitud de reducción del encargo docente para fomentar la producción científica deberá presentarse ante la Dirección de su Departamento. El Departamento dará traslado al Vicerrectorado de Profesorado. La reducción se deberá solicitar anualmente, entendiéndose en caso contrario que se desiste de la participación en el plan de reducción docente.

### III. PLAN DE APERTURA DE LA UPO

- a) Propuesta de mejora del horario del Centro de Educación Infantil la Guardería de la UPO, con posibilidad de extenderlo con servicios complementarios de ludoteca hasta las 20:00.
- b) Propuesta de la creación de un aula/ludoteca vespertina hasta las 21:30 para las/os hijas/os menores de 14 años del PDI que, por razones de trabajo, se vean obligados a permanecer en la Universidad en horario de tarde.
- c) Promover la celebración de convenios entre la Universidad Pablo de Olavide y centros asistenciales de día y asociaciones, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo de miembros de la comunidad Universitaria (PDI, PAS y alumnado).

### IV. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los órganos de gobierno de la Universidad, de manera paritaria con los órganos de representación de los trabajadores, constituirán una comisión de seguimiento y evaluación del presente Acuerdo. Dicha comisión tendrá entre sus funciones básicas:

- a) La realización de estudios periódicos de detección de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.
- b) La revisión periódica de Plan de reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento con objeto de evaluar su continuidad en tanto persistan los obstáculos a la promoción profesional de las investigadoras y las diferencias jurídicas en la duración y disfrute de los permisos por maternidad/paternidad.

Para ello, se aplicarán herramientas científicas y se formularán conclusiones y recomendaciones relativas al contenido y la aplicación del presente acuerdo.

Todos estos derechos se reconocerán sin menoscabo de los derechos ya recogidos en el Convenio Colectivo relativos a jornada laboral, vacaciones, permisos etc.