

Pep Toni Frau, Isabel Aguiló i Margalida Capellà, representants, respectivament, de la Junta de PAS, la Junta de PDI i el Comitè d'empresa,

EXPOSEN:

A petició del Vicerectorat primer de la UIB, els òrgans de representació sindical d'aquesta Universitat presentam les següents esmenes a la proposta de pla d'igualtat aprovat inicialment pel Consell de Direcció de la UIB el 28 d'abril de 2008.

No obstant, voldríem fer constar en aquest document d'esmenes els següents punts, ja manifestats anteriorment al Vicerectorat primer

- Primer. La proposta de pla no se'ns va fer arribar oficialment fins el 29 de maig de 2009, després d'una primera reunió de la Comissió de polítiques d'igualtat de la qual cap representat dels òrgans de representació sindical n'és membre.
- Segon. Des de la constitució de l'esmentada Comissió, els representants de la Junta de PDI, la Junta de PAS i el Comitè d'empresa hem manifestat la nostra preocupació per no ser membres d'aquesta Comissió, com a representants legals dels treballadors d'aquesta Universitat però també, malgrat tot, el nostre interès per participar en el procés d'elaboració del pla d'igualtat.
- Tercer. D'acord amb el Vicerector primer, hem estat informats de la proposta de pla i hem mantingut una primera reunió on hem manifestat la nostra preocupació per haver estat obviats en tot aquest procés, i, així mateix, la nostra intenció de presentar esmenes al pla proposat.
- Quart. D'acord tant amb la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones, les mesures d'igualtat que afectin les condicions laborals han de ser negociades i, si s'escau, acordades amb els representants legals dels treballadors.

Dit això, i en la nostra condició de representants legals dels treballadors de la UIB, i vists els informes presentats per l'Oficina per la Igualtat amb els indicadors referents al PDI i al PAS laboral, així com a l'alumnat, presentam les següents

ESMENES

ESMENA A LA TOTALITAT

Comentari: D'acord amb la Llei Orgànica d'igualtat (LOI, article 46), els plans d'igualtat són « un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els

objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats».

Consideram que ni la Comissió per a la igualtat ni la representació sindical han analitzat conjuntament cap diagnòstic actual de la situació de les dones a la UIB i que en tot el document examinat no es planteja un autèntic pla d'igualtat en els termes prevists en la llei aplicable.

A més, aquesta proposta de pla no preveu ni estratègies ni pràctiques concretes, ni tampoc s'estableix clarament qui farà el seguiment del pla que s'aprovi. S'esmenta en el punt V.1.2 que l'Oficina per a la Igualtat d'oportunitats seguirà estudiant i diagnosticant la situació de les dones a la UIB però consideram que ha de quedar expressament previst si serà aquesta Oficina qui farà el seguiment del pla, o bé la Comissió per a la igualtat i sobre tot amb quins mitjans es farà aquest seguiment.

A més, l'article 46.2 LOI assenyala que, per a la consecució dels objectius fixats, « els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe ».

Consideram que aquesta proposta de pla d'igualtat és un pla de mínims que no contempla cap ni un dels possibles elements que podrien ser inclosos en un pla d'igualtat, excepte en matèria de formació on, no obstant, es formula l'objectiu d'estimular la presència de continguts de gènere i no de garantir aquests continguts, com a mínim en estudis on clarament són necessaris (infermeria, educació, dret, ciències policials...).

Propostes:

1. Reiniciar el procés d'elaboració d'una proposta de pla d'igualtat a partir d'una anàlisi conjunta d'un diagnòstic de la situació actual (curs 2008-2009) de les dones a la UIB, per part de la Comissió per a la igualtat i dels representants sindicals de la UIB.
2. Fixar clarament principis, objectius, mesures i accions a desenvolupar en un termini determinat i establir l'òrgan competent per fer el seguiment del compliment del pla aprovat.
3. Instar la revisió de la *RESOLUCIÓ del Rectorat del dia 13 de maig de 2008 per la qual es fa pública la composició de la Comissió de Polítiques d'Igualtat* (FOU nº 301) per incloure-hi els representants sindicals (Junta de PDI, Junta de PAS i Comitè d'empresa).
4. Incloure els representants sindicals en l'òrgan o comissió de seguiment del pla aprovat, d'acord amb l'article article 47 LOI: "*Transparència en la implantació del pla d'igualtat*. Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius".

5. Reelaborar l'apartat V.3. sobre mesures per a l'accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció professional per incloure mesures efectives en aquesta matèria presentant, alhora, un estudi econòmic del seu cost i preveient, així mateix, una negociació entre sindicats i autoritats competents per assegurar el finançament d'aquests costos.
6. Convocar immediatament els representants legals de PAS i PDI laboral per revisar les mesures de conciliació de vida laboral i familiar d'acord amb la LOI, començant per la proposta de modificació de l'acord de permisos i vacances per a PAS que va ser enviada a Gerència el 3 d'abril de 2008 sense que s'hagi fet res encara oficialment al respecte.

En cas de no ser admesa aquesta esmena a la totalitat, es proposa el debat i, si s'escau, l'aprovació, de les següents

ESMENES PARCIALES

ESMENA PRIMERA : CAPÍTOL IV. 1. *El compromís amb la igualtat*

Comentari: Aquests dos paràgrafs es refereixen a la violència de gènere, que és sens dubte una conseqüència del sexisme i la desigualtat entre homes i dones en molts aspectes de la vida social, però no l'única i, a més, no tenen a veure amb el títol d'aquest primer valor.

Proposta: Substituir-ho per

La UIB es compromet a planificar i implantar efectivament en el seu àmbit una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la.

ESMENA SEGONA: CAPÍTOL V.1. *Reforçar el compromís amb la igualtat d'oportunitats*

Proposta: Substituir

1.4. Potenciar, a partir d'una partida pressupostària específica, les accions destinades a les polítiques d'igualtat

Per

1.4. **Garantir**, a partir d'una partida pressupostària específica, les accions destinades a les polítiques d'igualtat

ESMENA TERCERA: CAPÍTOL V.4. *Promoció de la perspectiva de gènere en la docència*

Comentari: D'acord amb l'article 25, *La igualtat en l'àmbit de l'educació superior*: "1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. 2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure: a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes. b) La creació de postgraus específics. c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria."

Proposta: Substituir

4.2. Estimular la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudis de grau, postgrau i oferta complementària

PER

4.2. **Garantir** la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudis de grau, postgrau i oferta complementària

ESMENA QUARTA: CAPÍTOL V.6. *Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells en la presa de decisions*

Proposta: Substituir:

6.1. Establir actuacions dirigides a estimular que les dones participin en els òrgans de presa de decisions

PER

6.1. **Dirigir actuacions concretes per** estimular que les dones participin en els òrgans de presa de decisions

ESMENA CINQUENA: CAPÍTOL V.6. *Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells en la presa de decisions*

Proposta: Substituir

6.3. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i participació de la Universitat.

PER

6.3. **Garantir** la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i participació de la Universitat.

ESMENA SISENA: Afegir un capítol de mesures dirigides a promocionar la perspectiva de gènere en la formació dels treballadors i treballadores de la UIB.

Comentari: D'acord amb l'article 61 de la LOI "*Formació per a la igualtat*": 1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels

organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. 2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal."

ESMENA SETENA: CAPÍTOL V.3. *L'accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció personal.*

Comentari: Cal aplicar el contingut de l'article 53 "*Òrgans de selecció i comissions de valoració.* Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades. Així mateix, la representació de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s'ha d'ajustar al principi de composició equilibrada de tots dos sexes."

Proposta: Substituir

3.1. Potenciar l'equilibri en la composició dels tribunals dels concursos de professorat

PER

3.1. **Garantir la presència equilibrada de dones i homes** en la composició dels tribunals dels concursos de professorat.

ESMENA VUITENA: CAPÍTOL VI.3.5. *L'accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció personal.*

Comentari: D'acord amb l'article 62 LOI (*Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*), "Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents: a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes. c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari. d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia."

Proposta: Elaborar i difondre un protocol d'actuació a la UIB tant per a membres del PAS i del PDI com de l'alumnat, en els termes prevists en l'article 62 LOI.

ESMENA NOVENA. RELACIÓ D'ACCIONS QUE ES PROPOSEN PER SER DISCUTIDES I, SI S'ESCAU, INCLOSES EN EL PLA D'IGUALTAT A LA UIB

1. Institucionalització del 8 de març.
2. Centralització dels actes de formació i divulgació sobre la violència de gènere entorn al 25 de novembre cada any.
3. Mesures referents a les condicions de treball implantades ja en altres plans d'igualtat a universitats espanyoles:

3.1. Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per tenir cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.¹

1) Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.

2) Reduir l'impacte de les responsabilitats de cura de persones en la trajectòria professional.

3) Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.

3.2. Reduir l'impacte de les responsabilitats d'atenció a persones dependents en la trajectòria acadèmica.²

1) Garantir que en les demandes de canvi de grup tingui preferència l'alumnat que és principal responsable de la cura de persones dependents.

3.3. Estudi de salut laboral a la UIB des de la perspectiva de gènere.³

4. Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar⁴

- Obtenció de la màxima informació sobre les experiències de l'entorn europeu.
- Enquesta dirigida a PAS i PDI sobre aquest tema concret
- Identificació i implementació d'instruments per a una distribució de la docència sensible a les necessitats específiques del professorat que té al seu càrrec fills petits o persones pendents.
- Visibilització de les condicions i els drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat.
- Anàlisi dels mecanismes per aconseguir que una baixa maternal/paternal i/o reducció de jornada per maternitat/paternitat no esdevingui una sobrecàrrega per a altres membres del departament o de la unitat.

¹ Universitat Autònoma de Barcelona.

² Idem.

³ Universidad de Salamanca.

⁴ UPF

- Estudi de la possibilitat d'implantació d'ajuts econòmics i/o estratègics per afavorir la presència de professores/investigadores amb fills petits en els congressos de recerca.
- Estudi de les condicions necessàries per a la creació de servei de guarderia a la UIB que permeti compatibilitzar feina i vida familiar i també estudis (per a l'alumnat amb infants).⁵

5. Accés al treball i a la promoció de les carreres professionals⁶

- Establir una instància de formació específica destinada a posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat/paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec.
- Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat/paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions.

Palma, 14 juliol 2009.

Pep Toni Frau

Isabel Aguiló

Margalida Capellà

⁵ Extret del pla de la Universidad de Salamanca

⁶ UPF