

## Acordado el III. Plan de Igualdad con el compromiso de mejorar las medidas de conciliación

Ayer, 13 de febrero, se reunió la Comisión Intersectorial de Igualdad para tratar el punto 4.3. denominado *Explorar, consensuar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones sociolaborales* dentro del IV. eje Personas del Plan de Igualdad. Ya en abril de 2018 LAB elaboró e hizo llegar a la Dirección de Igualdad un conjunto de medidas referidas a los apartados sujetos a negociación, concretamente, de un lado garantizar *que no se produzca discriminación en las condiciones laborales y de formación, y de promoción de su personal y, de otro, la Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin embargo, la Dirección presentó una propuesta más general en octubre 2018 en la cual no estaban reflejadas las aportaciones de LAB. En su opinión nuestra aportación era maximalista y con medidas excesivamente concretas, que no encajaban en un Plan de esta naturaleza que pretende ser más general e ir concretándose en el periodo de vigencia del mismo.

En este contexto, y partiendo de la propuesta realizada por la Dirección, LAB en noviembre hizo una propuesta intermedia, subrayando las cuestiones que mínimamente deberían de ser el punto de partida de este Plan.

Ayer ante la falta de ambición de algunas medidas contenidas en la segunda propuesta de la Dirección, LAB manifestó su malestar y solicitó la introducción de matices y cambios sustanciales en la redacción de las siguientes medidas:

- **Elaborar una Guía de Conciliación para la UPV/EHU, que agrupe las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** En opinión de LAB a esta medida no explicitaba el objetivo a lograr en los próximos cuatro años. Solicitamos que esta Guía sirviera para realizar un diagnóstico de la situación actual y que a su vez fuera la base para plantear mejoras adaptadas a las diferentes realidades y necesidades familiares, personales y sociolaborales.
- **Implementación gradual del permiso de paternidad (8 semanas en 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021).** LAB solicitó a la Dirección que la propuesta sea equiparable a lo que ya viene recogido en el Convenio Colectivo en vigor sobre el permiso de maternidad (18 semanas, y no 16). 
- **Implementación gradual del Teletrabajo (35 plazas en 2020, 38 en 2021 y 40 en 2022).** Ante esta propuesta insultante, insuficiente y sin ningún fundamento, LAB manifestó su enfado y solicitó que se diera al PAS una explicación razonable que justifique tal decisión. Este año de 45 solicitudes, 43 cumplían las condiciones necesarias para acceder a la modalidad de teletrabajo y sólo fueron asignadas 32 plazas, quedándose fuera 11 personas. La propuesta que trajo ayer la Dirección no responde siquiera a la realidad actual, y es ridículo para los objetivos que debería de tener la UPV/EHU en los próximos cuatro años si en realidad tiene voluntad de implementar esta media en las políticas de conciliación como una modalidad de jornada más y de forma eficiente.
- **Iniciar un proceso de diálogo en la Comisión Intersectorial de Igualdad con el objetivo de que en el plazo de vigencia del Plan, se elaboren propuestas consensuadas sobre diversas cuestiones que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar para su aprobación en las instancias correspondientes (Mesa Negociadora y Consejo de Gobierno).** LAB exigió que se explicitara que dichas medidas mejoren las actuales, las actualicen y las adapten a las necesidades familiares, personales y sociolaborales identificadas.

LAB en la reunión de ayer no obstaculizó el III. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres a pesar de las críticas realizadas al mismo, porque considera que se trata un punto de partida de mínimos que esperamos se irá enriqueciendo en los próximos cuatro años. Nuestro compromiso con la Igualdad y el derecho a la conciliación en la UPV/EHU seguirá siendo firme y seguiremos trabajando para lograrlo como lo venimos haciendo.