LAB seguirá luchando por políticas feministas y reducir la brecha de género, más allá del acuerdo sobre la conciliación

En el marco de la comisión intersectorial de negociación para promover la igualdad entre hombres y mujeres, los sindicatos y la dirección consensuamos, el 10 de marzo, un acuerdo para mejorar las medidas de conciliación de la UPV/EHU. LAB ha firmado hoy ese acuerdo, que supone un avance en la conciliación de la vida personal y laboral de las trabajadoras y trabajadores, aunque reconozcamos que queda un largo camino hasta implantar políticas feministas reales en la universidad. Creemos que ha sido una oportunidad perdida para que la UPV/EHU demostrase el liderazgo que la sociedad le exige, también en políticas de igualdad.

En el año 2020, la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU recogió en una Guía de Conciliación las medidas de conciliación vigentes correspondientes a los colectivos de personal universitario (PAS funcionario y laboral, PDI funcionario y laboral), tal y como se recogía en el punto 4.3.3 del Plan de Igualdad. Junto a ello, tal y como se recoge en el punto 4.3.4 del Plan, se abrió una negociación para mejorar esas medidas en el seno de la comisión intersectorial, en la que estamos representados todos los sindicatos.

Durante el proceso negociador, LAB ha impulsado una reflexión en profundidad encaminada a la implantación de una verdadera política de igualdad en la universidad. Con ese fin, desde la sección sindical presentamos diversas propuestas. Porque entendíamos que no era suficiente la simple implementación de los cambios derivados de la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 6 de marzo y la LPPGGE de 2021 en la normativa recogida en los Convenios Colectivos y en el Acuerdo Regulador de la las Condiciones de Trabajo para el Personal Funcionario.

En el acuerdo firmado se contemplan medidas como la ampliación del permiso por cuidado de hijos e hijas para familias monoparentales, la conversión en voluntarios los hasta ahora forzosos periodos de suspensión debida a los permisos en el caso del PDI, o la aplicación de excedencias y permisos por igual a todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, otras propuestas, que habrían supuesto verdaderos avances en las políticas de conciliación e igualdad, no han ido adelante, a pesar de lo que demanda la sociedad, máxime después de que Pandemia haya puesto de manifiesto la necesidad de los cuidados para la sostenibilidad de la vida. Por ejemplo, no aceptamos la interpretación que la dirección hace del teletrabajo, restringiendo este derecho en función de la discrecionalidad de una cantidad de puestos prefijados. En la misma línea, hemos denunciado que se hayan sacado la negociación del teletrabajo de la comisión intersectorial.

LAB, al tiempo que ha firmado el acuerdo, ha exigido a la dirección un compromiso firme para impulsar las negociaciones en materia de teletrabajo y excedencias, con el fin de que a corto plazo podamos adoptar medidas que mejoren la actual situación. Desde LAB, seguiremos reclamando medidas contundentes hasta erradicar la brecha de género existente entre hombres y mujeres, y continuaremos trabajando por la implantación de políticas feministas en la UPV/EHU.

Anexos:

- 31/12/2021: GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LA UPV/EHU
- Acuerdo firmado