Tercer borrador del Plan de Igualdad

Como ya sabéis, desde diciembre estamos trabajando en reuniones con la administración la elaboración de un Plan de Igualdad y en la del 12 de febrero **conseguimos que se retirara el 2º borrador presentado y que la administración se comprometiera a hacer otro nuevo, que fuera eficaz**.

En consecuencia, la administración abrió un plazo para que el personal de la UPV/EHU, utilizando el informe de diagnóstico presentado por la administración, pudiera realizar aportaciones individuales. Desde LAB abrimos la posibilidad de realizar aportaciones a todas y todos los trabajadores de la UPV/EHU y presentamos las de un afiliado y las que preparamos nosotras.

El pasado jueves **la Administración nos presentó un nuevo borrador** que, aunque no recoge ninguna de nuestras aportaciones, está más elaborado que el anterior y **recoge algunos de los mínimos (órgano responsable, cronograma, seguimiento y valoración del plan, etc.) que les dijimos en aquella reunión de febrero que exige la ley.** Además, **gracias a la enmienda presupuestaria presentada por un miembro de LAB en el Consejo de Gobierno, por primera vez, los presupuestos de la UPV/EHU contarán con una partida propia para el desarrollo de este Plan de Igualdad,** y esto también ha quedado reflejado en el nuevo borrador.

Algunos sindicatos dijeron que no estaban dispuestos a trabajar sobre el borrador presentado y hacer aportaciones, pero LAB dejó claro que una de las tareas de esta Comisión es la propia elaboración del Plan y que **seguimos dispuestas a seguir con las negociaciones para hacer aportaciones y conseguir un plan eficaz**. De esta forma, **a petición nuestra, han ampliado el plazo de aportaciones hasta el 27 de marzo**. Podéis hacernos llegar vuestras aportaciones hasta el 25 de marzo, lunes.

Las propuestas deben estar sustentadas en el diagnóstico realizado por la universidad. Podéis acceder a dicho diagnóstico aquí.

Enmiendas y mejoras a la Guía de conciliación

En cuanto a la Guía de Conciliación, **se dio la oportunidad de introducir enmiendas, lo que aprovechamos para hacerles llegar propuestas no contempladas en la Guía y otras propuestas de mejora** (sobre todo, unificar las medidas del personal funcionario y laboral, negociar el nuevo acuerdo de teletrabajo, etc.). La Administración nos convocó a la siguiente reunión el 15 de abril para analizar las aportaciones presentadas a la Guía de Conciliación y al nuevo borrador del Plan de Igualdad. Veremos entonces si se han tenido en cuenta las enmiendas, aportaciones y mejoras propuestas y la actitud negociadora con la que la Administración acude.