

PROPOSTA DE MESURES PER AFAVORIR LA IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

A l'article 3 dels Estatuts de la Universitat Jaume I, s'indica "La Universitat Jaume I postula, com a principis rectors de la seua actuació, la llibertat, democràcia, justícia, igualtat, independència, pluralitat, integració de col·lectius desfavorits, pau i solidaritat. Correspon als òrgans de govern de la Universitat adoptar, si convé, mesures d'acció positiva per a donar compliment efectiu a estos principis."

A l'Estatut bàsic de l'empleat públic, s'indica el dret a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, oponió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. També s'hi ordena que els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.

A la llei d'igualtat també es recull que el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i especialment les derivades de la maternitat, la assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil i, específicament, a l'article 11 es diu que amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de l'igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions evidents de desigualtat de fet respecte dels homes. Es pot consultar també els articles 1.1, 9.2 i 14 de la Constitució espanyola.

Per això, es proposen les següents mesures per a les persones que hagen exercits els seus drets a gaudir de permisos, baixes o excedències en els àmbits de salut, conciliació laboral i familiar, i d'igualtat d'oportunitats (relacionats amb la maternitat, conciliació, violència de gènere, etc.):

1.- Per cada any (natural o curs acadèmic, des de el començament de la situació) en que s'estiga al menys 16 setmanes en aquesta situació, s'afegirà un any en la consideració de sexennis vius.

2.- D'igual forma, en tots els documents on s'avalua el PDI (Docentia, PRAD (que també ha de ser transparent i poder ser revisats pel professorat), etc.), se seguirà el mateix procediment, afegint un any en la consideració. S'incorporaran els anys necessaris en actiu fins formar el mateix període que la resta de professorat avaluat sense permisos, en tots els aspectes meritocràtics.

3.- En el còmput de la reducció docent no es farà cap tipus de discriminació i es calcularà de forma proporcional seguint el calendari acadèmic, i s'especificarà clarament el seu còmput, de forma que el gaudiment de alguna de aquestes situacions no comporte un empitjorament de les seues condicions laborals, així com es pugua beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seua absència.

4.- En cas de permisos parcials, si es té un càrrec, i aquesta persona és l'única que exercix el càrrec, no es descomptarà la part corresponent al càrrec, que la cobrarà íntegra.

5.- Rectificació de la normativa dels incentius propis del PDI, per ajustar-se a aquestes mesures, en especial, la impossibilitat de demanar-los si es troba en excedència, encara que s'hi cobren en tornar de l'excedència.

Més enllà d'açò, es proposa també per consolidar els drets marcats i en equiparació a altres universitats:

6.- Ampliació del període de permís de paternitat tant per al PAS com per al PDI, al menys en dos setmanes més (4 setmanes en total, més si fora possible, atenent a la nota última) del que marca la llei, donat la inaplicació de l'ampliació prevista a la llei d'igualtat a la seua disposició transitòria 9a.

7.- Durant els dos anys següents a la incorporació després d'una d'aquestes situacions de maternitat, adopció o acolliment tant si és preadoptiu com si és permanent o simple de menors de 6 anys, es reduirà el 50% la seua dedicació docent. En el cas dels pares aquesta reducció serà de dos mesos per cada per cada mes de baixa.

8.- Afegir al document "Normativa sobre permisos, llicències d'estudi, semestres sabàtics i altres situacions de caràcter especial del personal docent i investigador de la Universitat Jaume I de Castelló", com a punt 8.4:

8.4. La concessió de les situacions especials dels apartats 8.2 i 8.3 no comportarà en cap cas, reducció de la retribució econòmica del professorat implicat. "

Notes:

1.- S'ha de tenir en compte que en els casos de persones pertanyents a la Seguretat social, aquesta paga, i la Universitat s'estalvia eixos dies.

2.- En molts casos no es substitueixen les baixes, i no suposa un increment a la Universitat, i en qualsevol cas, el sou del professorat associat és menor que els dels contractats doctors.

3.-Segons el document sobre substitució en cas de baixes, no es contracta professorat per substitucions inferiors a un mes.

4.- A partir de les dades obtingudes de la web de la Unitat d'Igualtat, d'acord amb la informació proporcionada per l'UJI, acotada al període de temps comprés entre l'1 de juny de 2007 i l'1 de juny de 2008, hi hagueren 26 baixes maternals (21 de dónes), de les quals 6 pertanyien a funcionàries i la resta a personal laboral (de les quals sols 9 eren de personal indefinit). Un total de 12 dónes a temps complet amb situació indefinida (funcionarialment o per contracte) en tota la Universitat en un any.