



Construïm el futur!
UNIVERSITAT POMPEU FABRA - ELECCIONS SINDICALS 2022 - PAS - PDI L i F



PROGRAMA DE LA INTERSINDICAL PER CONSTRUIR EL FUTUR QUE NECESSITEM I MEREIXEM

EIX IGUALTAT I FEMINISMES

En aquest eix, fruit del treball col·legiat de companyes del PAS i el PDI, despleguem les **propostes de la Intersindical** per avançar cap una universitat feminista. Una universitat que incorpori la perspectiva de gènere **tant en la seva dimensió laboral** amb mesures que responguin a les necessitats de les dones –col·lectiu majoritari a la UPF- i del col·lectiu LGTBI, com acadèmica, afavorint l'increment de la docència i la recerca amb perspectiva de gènere.

LABORALS

- **Cura de la nostra salut i els nostres cossos. Permisos retribuïts.**
1. **Permís menstrual i per climateri. Ho hem assolit en alguns ajuntaments, ara toca a la UPF.**

Fa un any i escaig **la Intersindical vam engegar la campanya [FORA TABÚS, GUANYEM DRETS](#)** per reclamar un **permís d'un dia retribuït sense justificar**. L'objectiu és **garantir el dret a tenir cura de la nostra salut durant la menstruació i en l'etapa del climateri** (menopausa).

Ara, malgrat haver-se aprovat [l'avantprojecte de llei de l'avortament](#), en el qual es contempla la baixa per regles doloroses incapacitants sense cost per a les treballadores, des de **la Intersindical [continuem reclamant que les dones, els homes trans i les persones no binàries](#)** del PAS i el PDI es puguin acollir a aquest permís perquè:

- a) El gruix de persones amb capacitat menstruante (dones, homes trans i persones no binàries) que pateixen dolor incapacitant no tenen diagnòstic, atès que el retard en el diagnòstic de l'endometriosis volta els cinc anys. i per tant és possible que no obtinguin un certificat mèdic que els permeti acollir-s'hi.
- b) Hi ha persones amb capacitat menstruante que malgrat no tenir endometriosis o altres patologies, poden patir de dolors o molèsties transitòries durant la regla,
- c) **Climateri també.** L'avantprojecte de llei de l'avortament **no preveu cap mesura per a les persones amb capacitat menstruante en l'etapa del climateri**. I també pot comportar molèsties que ens poden resultar en algun moment incapacitants

Aquests permisos han de ser:

- d) **Retribuït** perquè no ha de penalitzar tenir molèsties o dolor a conseqüència d'un procés fisiològic. I perquè és igualitari per totes les dones, independentment de la càrrega de treball de cures.
- e) **Específic** perquè cal normalitzar que a processos fisiològics diferents, mesures diferents. Els dies d'indisposició poden no ser suficients i en tot cas, **no són equitatius**.
- f) **Sense justificar** perquè la regla en si no és cap patologia de manera que si no és per causa d'un trastorn com l'endometriosis, no cal acudir a la seguretat social -entre altres motius pe no saturar-la- per explicar que aquell dia /o dies no ens trobem bé, conseqüència d'un procés fisiològic que coneixem molt bé.

Així doncs la Intersindical lluitarem per garantir que la UPF faciliti permisos mensuals retribuïts a totes les dones, homes trans i persones no binàries que pateixin dolors o molèsties durant la regla o en l'etapa del climateri, com a mesura complementària a la possibilitat futura d'acollir-se a una baixa per dolor incapacitant.

2. Permís per dol perinatal

En aquest marc dels permisos per tenir cura dels nostres cossos i la nostra salut, la Intersindical posem de relleu el silenci i la manca de regulació d'altres processos vitals que ens poden afectar a les dones, com són els avortaments, tant els voluntaris com els espontanis abans dels 180 dies.

Si en avortaments espontanis sembla haver-hi una conspiració de silenci en l'entorn social de la persona que el pateix, en l'avortament voluntari, el secretisme és encara més gran, sobretot per la criminalització del dret a decidir sobre els nostres cossos.

Per tal de garantir des de les administracions públiques el dret a cuidar-nos i atès que els avortaments dels dos tipus poden ocasionar patiment bio-psico-social en les persones amb capacitat gestant, però també patiment psico-social de l'altra persona progenitora, reclamem que es garanteixin permisos retribuïts si s'escau i els mecanismes per garantir-ne la confidencialitat de les persones que s'hi acullen.

- o Fins les 12 setmanes de gestació: 15 dies per la persona gestant i una setmana per l'altra persona progenitora, podent ser ampliables a 15 dies més i una setmana més depenent de les seves recuperacions.
- o De les 13 setmanes a les 23 setmanes: 30 dies per a la persona gestant i 15 dies per l'altra persona progenitora.
- o A partir dels 180 dies, un permís de 15 dies a l'altra persona progenitora

3. Espais per la lactància materna (lactaris)

Espais específicament destinats a poder extreure's la llet en la etapa de la lactància. Aquests espais han de complir la normativa sobre riscos per a la lactància i embaràs.

Lluitarem per aconseguir espais accessibles a tota la comunitat universitària, que permetin a les professores, PAS, estudiants i altra persones que desenvolupen el seu treball en els nostres campus i edificis, conciliar la lactància amb la feina o l'estudi.

Al marge d'aquests permisos, impulsats en solitari per la Intersindical, reclamem que les mesures pilot sobre equitat menstrual a la UPF s'apliquin en tots els campus i edificis perquè el PAS i el PDI puguin tenir accés als

- *lavabos equipats*. Cal que n'hi hagin en tots els edificis per tal de poder garantir la higiene dels productes mensuals reutilitzables, com la copa menstrual.
- *dispensadors de material menstrual ecològic gratuït*

- **Reflexions i demandes amb perspectiva de gènere sobre el teletreball**

Demandes: La Intersindical lluitarem perquè el teletreball sigui una modalitat de treball

- **Voluntària:** la fa qui vol
- **Flexible:** possibilitat de canviar dies, puntualment de mutu acord i de manera permanent cada curs acadèmic, però amb la possibilitat de fer-ho al sis mesos si és viable organitzativament.
- **Possibilitat de presencialitat total sense previ avís per a qui així ho decideixi**

Reflexions

El teletreball, malgrat ajudar a la conciliació de manera indirecta, atès l'estalvi en el temps de trasllat del domicili al centre de treball, no és una mesura que contribueixi a l'emancipació de la dona perquè pot significar un augment de la càrrega del treball de cures i sostenibilitat de la vida. Ni en principi té perquè contribuir a la corresponsabilitat. Tal com han constatat els observatoris de gènere, durant la pandèmia homes i dones no hem teletreballat en la mateixa mesura, hem estat les dones les que hem prioritzat el teletreball per tal de poder conciliar. Com tampoc hem fet les mateixes tasques que els homes a casa durant el confinament o en mentre feien teletreball.

Alhora s'han detectat riscos en la salut física i psicosocial derivats de les condicions materials en què desenvolupem el teletreball. Segons una [investigació de l'Organització Internacional del Treball \(OIT\) i Eurofound](#) que ha analitzat el teletreball i els seus efectes en el món laboral, hi ha diferents factors que s'han vist agreujats a causa d'aquesta nova manera de treballar. Tot i que també s'han trobat factors positius, com ara una major autonomia i major flexibilitat en l'organització del treball, s'ha vist un impacte de l'excés d'hores de feina en problemes com l'estrès o l'insomni. També és veritat que s'han vist diferències entre els països estudiats, depenent del temps establert com a laborable, la cultura i els rols de gènere.

Atès que a la UPF ja hem sentit a dir per part de membres de l'equip de govern, que la no utilització plena de despatxos obre la possibilitat a redefinir el espais per tal què es puguin utilitzar més superfícies per a lloguer o altres usos, **ens preocupa que en un termini no massa llarg, el teletreball esdevingui una modalitat de treball obligatòria de facto.**

I no us penseu que és una hipotesi a mitjà termini: aquesta vulneració del principi de voluntarietat del teletreball ja està passant en organismes públics, en què mitjançant una app has de reservar la teva taula per a poder fer treball presencial, sempre que hi hagi lloc. Fins i tot cal reservar el teu espai el dia que has de fer treball presencial.

Li ho vam dir al rector i a l'actual gerent: **per a nosaltres la voluntarietat del teletreball és una línia vermella**

Per molts motius,

- el treball presencial iguala les condicions en què desenvolupem la nostra feina i trasllada el cost de manteniment dels espais, etc a l'empresa.
- Fer teletreball no només implica, que el desenvolupem en diferents condicions, en funció dels nostres condicions materials de vida, sinó, sinó que implica un munt de costos, principalment energètics, afegits.
- Volem poder decidir quina és la modalitat de treball que més ens afavoreix en cada etapa de la vida.

Enfront de tot això, us animem a què feu una reflexió personal en relació a aquest nou paradigma de treball. A què us mantingueu connectades i en xarxa amb les companyes i amb les vostres representants. **Des de la Intersindical, lluitarem perquè tothom es pugui acollir al teletreball i alhora perquè la universitat garanteixi en tot moment un lloc de treball presencial cada dia de la setmana a qui ho demani. Siguem una persona o tota la plantilla.**

• Conciliació i coresponsabilitat

Per tal d'avançar en la coresponsabilitat de les tasques de cura i sostenibilitat de la vida, cal establir mesures que ho incentivin, sinó, tal com demostren totes les dades: independentment del sector laboral, les dones acabem sent les que ens acollim de manera gairebé exclusiva als permisos de conciliació.

Acollir-s'hi té en general un impacte negatiu sobre les nostres condicions de vida a curt i llarg termini: reducció del salari mentre es concilia i en les percepcions per jubilació; dificultat per garantir una carrera professional sense entrebancs com a conseqüència d'acollir-s'hi a aquests permisos; fins i tot en la possibilitat de garantir la continuïtat del contracte si ets interina o laboral no permanent; estar exposada a discriminacions indirectes i estigmatització per haver decidit compaginar la carrera professional amb la familiar.

Per això proposem mesures compensatòries:

- Que en l'apartat de mèrits es reconeguin les tasques de cures perquè no tinguin costos negatius en la carrera professional.
- Compactació de jornada per a les persones que s'acullen a la reducció de jornada. Per poder racionalitzar la jornada i adaptar-se millor a les necessitats de conciliació
- Poder adaptar la jornada a les necessitats de conciliació també per a les persones que s'acullen a la jornada reduïda d'una setena per cura d'un menor en modalitat de teletreball,
- Garantia de poder recuperar les tasques que es desenvolupaven en el moment d'acollir-se a una baixa (qualsevol baixa). La modificació de tasques pot tenir un impacte negatiu per a les persones que s'acullen a permisos de cura de descendents o ascendents. Es penalitza de facto.

• Tolerància zero enfront les violències masclistes

A la UPF disposem d'un Protocol de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i lgbtífobiques que sobre el paper, com tots els protocols fets amb perspectiva

feminista, garanteix un procediment just, confidencial, ràpid i adaptat al ritme de la persona denunciant.

Tanmateix les universitats són institucions masculinitzades, profundament masclistes, en què el sistema de poder patriarcal ha garantit històricament la impunitat dels assetjadors. Així doncs, malgrat que a la UPF disposem d'un protocol potent, d'una unitat d'Igualtat compromesa, de molt PAS, professorat i estudiantat implicat en la lluita per la igualtat efectiva entre homes i dones, l'experiència ens diu que quan arriba a la taula del rector la proposta de mesures disciplinàries de caràcter laboral, el sistema de poder actua i no només no s'apliquen, sinó que es justifica a l'agressor i el seu comportament, de manera que es continua garantint la impunitat i la reproducció de les violències masclistes.

Enfront d'això cal que cada PAS i PDI, cada òrgan de representació, sindicats, òrgans estatutaris, etc, exigim a l'equip de govern de la UPF i al rector en concret, com a figura que té les funcions de dictar les resolucions, tolerància zero enfront qualssevol tipus de violències masclistes.

- **Pla d'Igualtat. Equitat per eliminar les desigualtats i discriminacions**

L'any vinent s'ha d'implementar un nou Pla d'Igualtat a la UPF, atès que el pla d'Igualtat actual caduca aquest any. Aquest nou Pla s'haurà d'adaptar a allò previst en els decrets [901](#) i [902](#) aprovats l'octubre del 2020.

Aquests dos decrets estableixen que la negociació dels Plans d'Igualtat tenen rang de conveni i estableixen la obligatorietat entre altres, de

- establir una comissió negociadora paritària entre l'empresa i la part social
- registrar els plans
- fer un registre retributiu i auditoria per garantir la transparència en la configuració de les percepcions i reflectir la bretxa salarial de gènere
- fer un diagnòstic i un Pla amb continguts mínims definits en aquest decrets

En aquest nou marc de negociació, des de la Intersindical plantejarem mesures per combatre la bretxa salarial de gènere que, com a tot arreu, existeix a la UPF. A Catalunya les darreres dades situen la bretxa en el 20,6% Amagada en complements que discriminen a qui entra i surt del mercat laboral (excedències, per exemple), discriminació en l'accés i la promoció, valoració de llocs de treball que penalitza les tasques reproductives o en els costos que té sobre les dones assumir els permisos de conciliació.

VOTACIÓ TELEMÀTICA

Dies 17, 18, 19 i 20 de juny de 2022. L'urna es tancarà a les 23.59h del dilluns 20 de juny.

Construïm el futur!

[@LaIntersindical](#) [intersindical-csc.cat](#)

UNIVERSITAT POMPEU FABRA
ELECCIONS SINDICALS 2022 - PAS - PDI L i F

**INTER
SINDICAL**