



Sra. Cristina Pujades
Vicerectora de polítiques de PDI de la Universitat Pompeu Fabra
Pl. de la Mercè, 12
08002 Barcelona

Benvolguda Sra.

Atenent la petició formulada, a través de l'acta de la reunió del passat dia 1 de març del 2018 del Pla d'Igualtat de la UPF, sobre el posicionament per escrit, de les seccions sindicals amb representació a la UPF, la secció sindical de Comissions Obreres a la UPF us vol transmetre les següents consideracions què esperem siguin tingudes molt en compte a l'hora de la confecció definitiva del II Pla d'Igualtat de la UPF.

1. Marc Normatiu.

Els articles 45 a 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes així com l'article 15 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, estableixen els requisits que han de complir els plans d'igualtat.

Particularment, l'article 15.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, fixa els següents requisits.

"4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats".

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

- c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

L'Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya de 2006, de 14 de març, ja va establir que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

La Instrucció 3/2010, per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya estableix el contingut, l'estructura i el procediment mitjançant el qual s'ha d'elaborar i aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

El document que la UPF anomena com "Diagnosi de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes a la Universitat Pompeu Fabra" (de 20 de setembre de 2016), planteja els següents problemes de fons:

2. Inexistència de diagnosi.

Malgrat que el document es presenta formalment per la UPF com "diagnosi" -i així s'autoanomena- no ho és des d'una perspectiva material. Així, des d'una òptica substancial estem davant d'un document d'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat Isabel de Villena 2008-2010 prorrogat el 2013 per acord del Consell de Govern.

En aquest punt, es recomana seguir les previsions del Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015, aprovat per l'Acord del Govern GOV/117/2012, de 20 de novembre, com a eina per desenvolupar els objectius estratègics del Pla de Govern 2011-2014, el qual estableix quina ha de ser la metodologia de treball que faci possible que la perspectiva de gènere sigui present en tots els àmbits de l'acció pública i que

sigui incorporada com a eina per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes.

Pel contrari, el document que es presenta per la UPF es limita a avaluar el pla anterior, basant-se en el sistema de semàfors, segons el qual es poden donar tres diferents situacions: vermell, ambre i verd (Pàg. 8).

El resultat d'aquesta avaluació constata el fracàs de l'anterior Pla d'Igualtat, sobre el qual ja es van posar de manifest els mateixos defectes en matèria de diagnosi que ara també es reiteren:

Pàg. 9. Model de fitxa per l'avaluació

Pàg. 12. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 14. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 15. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 16. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 17. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 18. Resultat de l'avaluació: verd

Pàg. 19. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 20. Punts febles

Pàg. 24. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 25, en referència als cursos realitzats en el període sota avaluació.

Pàg. 26. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 27. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 28. Resultat de l'avaluació: verd

Pàg. 30. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 31. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 33. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 35. Resultat de l'avaluació: verd

Pàg. 38. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 40. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 41. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 42. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 43. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 44. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 45. Referència a la manca d'avaluació per part del Gabinet Lingüístic de la UPF

Pàg. 53. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 54. Avaluació del grau en Ciències Polítiques

Pàg. 55. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 56. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 58. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 60. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 61. Resultat de l'avaluació: verd

Pàg. 62. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 63. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 64. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 68. Resultat de l'avaluació: verd

Pàg. 71. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 73. Resultat de l'avaluació: vermell

Pàg. 75. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 76. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 78. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 79. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 81. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 83. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 87. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 89. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 91. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 92. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 96. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 98. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 99. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 101. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 102. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 104. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 106. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 108. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 109. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 110. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 112. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 114. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 115. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 118. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 119. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 123. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 126. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 127. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 129. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 131. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 133. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 134. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 135. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 136. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 137. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 138. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 139. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 141. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 143. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 148. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 150. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 151. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 152. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 154. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 155. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 156. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 157. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 158. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 159. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 163. Resultat de l'avaluació: ambre

Pàg. 164. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 166. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 166. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 168. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 169. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 171. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 172. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 176. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 178. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 179. Resultat de l'avaluació: verd
Pàg. 180. Resultat de l'avaluació: ambre
Pàg. 182. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 183. Resultat de l'avaluació: vermell
Pàg. 185 a 189. Capítol "resum de l'avaluació per indicadors".

3.- Dades obsoletes i parcials.

Un pla d'igualtat que comenci a aplicar-se en 2018 no es pot elaborar amb dades obsoletes, doncs la majoria de les aportades no van més enllà de l'any 2014 i a més no recullen els concursos realitzats en matèria de PAS i PDI després dels canvis en les taxes de reposició, ni tampoc informació tan rellevant com la composició de tribunals, per comprovar si es respecten els requisits de paritat exigits per la Llei Orgànica 3/2007 i per la Llei catalana 17/2015.

Les dades haurien estar disponibles fàcilment i de manera actualitzada al portal de la transparència de la UPF, tal com disposa la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. L'article 2 de l'esmentada norma estableix que s'entén per transparència "l'acció proactiva de l'Administració de donar a conèixer la informació relativa als seus àmbits d'actuació i les seves obligacions, amb caràcter permanent i actualitzat, de la manera que resulti més comprensible per a les persones i per mitjà dels instruments de difusió que els permetin un accés ampli i fàcil a les dades i els facilitin la participació en els assumptes públics".

4.- Manca d'objectius que depenen de la diagnosi

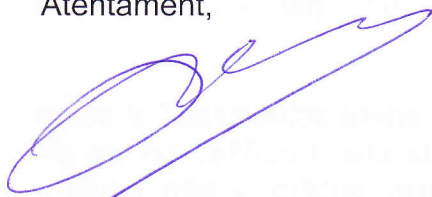
L'absència de diagnosi és una peça que arrossegarà tot el disseny del futur pla d'igualtat, doncs tots els objectius i fites a assolir han de dependre de la diagnosi prèvia, per ésser correctament avaluats, en la línia del que disposa la Instrucció 3/2010, per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per establir el contingut, l'estructura i el procediment mitjançant el qual s'ha d'elaborar i aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

5.- Auditoria.

En relació a un pla que neix amb tals defectes de fons, no serà possible una auditoria que tingui totes les garanties que estableixen els articles 15 i 32 i ss. de la Llei 17/2015, de 21 de juliol i en la línia del que disposa la Instrucció 3/2010, per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per establir el contingut, l'estructura i el procediment mitjançant el qual s'ha d'elaborar i aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Per tot el que s'ha exposat, la secció sindical de CC.OO de la UPF considera que la proposta del rectorat no ofereix les garanties que estableixen per l'elaboració dels plans d'igualtat els articles 45 a 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març l'article 15.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol.

Atentament,



Robert Díez i Benito
Secretari general



Barcelona, 6 d'abril del 2018