

PROPUESTA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE FETE-UGT UV-EG SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL, POLÍTICAS DE IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO.

Propuesta en relación a Conciliación de la Vida Personal y Laboral:

- *Derecho a flexibilizar un máximo de una hora el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.*
- *Se podrá modificar el horario fijo hasta dos horas para conciliar la vida personal y laboral, con carácter personal y temporal, y en los casos de familias monoparentales.*
- *Permiso paternal individualizado (sin perjudicar a una de las partes) de 4 semanas por nacimiento, adopción o acogimiento.*
- *Regular permisos retributivos, percibiendo las retribuciones básicas, de dos meses para facilitar los viajes derivados de las adopciones internacionales, aparte del habitual permiso por adopción.*
- *Permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años de edad*
- *Ampliación del permiso de maternidad a 20 semanas (dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo).*
- *Posibilidad de acumulación de permiso de Lactancia (1 hora-día) por ampliación de la baja por maternidad, aún habiendo finalizado el año natural.*
- *La madre podrá sustituir, voluntariamente la hora de lactancia por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad; en caso de parto múltiple este permiso será de 6 semanas.*
- *Dos horas diarias, retribuidas, para poder ausentarse del puesto de trabajo en caso de nacimiento de hijo prematuro o que tenga que permanecer hospitalizado después de parto.*
- *Reducción de jornada por razón de guarda legal a quienes tengan a su cuidado directo menores de 12 años.*
- *Reducción de hasta el 50% de jornada laboral retribuido, por un máximo de 1 mes, para cuidado de familiares en primer grado, por razones de enfermedad muy grave.*

- *Extender hasta 3 años la posibilidad de excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no lleve a cabo actividad retribuida. Y reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de la excedencia por cuidado de personas.*
- *Se dispondrá de dos horas de flexibilidad horaria diaria para conciliar el horario del centro de educación especial con el del puesto de trabajo.*
- *En el caso de hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial o para acompañarlo si recibe apoyo adicional en el ámbito sanitario.*
- *Permiso para la realización de técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario (en la jornada laboral).*
- *Establecer el permiso por interrupción voluntaria del embarazo.*
- *Facilitar la formación dentro del horario de permanencia en el puesto de trabajo, para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.*
- *Podrán participar en los curso de formación durante los permisos de maternidad/paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de personas o cualquier motivo familiar.*
- *Creación de un Centro de Día, para cubrir las necesidades de todos los trabajadores/as de la UV-EG (no podemos olvidarnos que esta pendiente de aprobación la Ley de Dependencia, que sentará la base del cuarto pilar de Estado de Bienestar).*
- *Potenciar acciones de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades, igualdad de oportunidades, etc.*

Para llegar a una verdadera Conciliación de la vida personal y laboral tenemos que tener en cuenta todas las sensibilidades que se puedan dar en los trabajadores/as de la Universidad, por lo tanto las medidas anteriores también se aplicarán a las uniones de hecho y a los matrimonios del mismo sexo, amparándonos en las siguientes leyes: Ley 13/2005; Ley 1/2001 y el Decreto 250/1994 del Gobierno Valenciano.

Propuestas en relación a Políticas de Igualdad:

La Ley de Igualdad, contempla una enorme batería de actuaciones para hacer efectivo el principio de igualdad y para eliminar cualquier tipo de discriminación en los ámbitos donde ésta sigue produciéndose. Esta Ley tiene un amplio carácter transversal, ya que afecta a un gran número de normas y en múltiples ámbitos.

- *Evaluar los riesgos que afecten a la situación de embarazo y lactancia, adaptando las condiciones de trabajo. Si no es posible esa adaptación, cambiar a la trabajadora a otro puesto de trabajo, previa consulta a los representantes sindicales, y sin que suponga ninguna merma en los derechos de la trabajadora.*
- *Promover que la composición de los tribunales y comisiones sea equilibrada entre mujeres y hombres (se ajustarán al criterio de paridad)*
- *Establecer dentro del plan anual de formación, actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados/as, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores. Estos cursos deberán impartirse dentro de la jornada de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.*
- *Promover la igualdad de género, con cursos/seminarios para sensibilizar u formar al personal de la UV-EG.*
- *Ofertar los puestos de trabajo mediante un lenguaje no sexista.*
- *Realizar un estudio para reducir la temporalidad y precariedad en el empleo público, para eliminar su mayor impacto en el colectivo de mujeres.*
- *Reconocer regular y crear protocolos de actuación en el caso de acoso laboral y acoso sexual.*
- *Reconocimiento por parte de la Universitat, de los derechos que se establecen en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Nadie defiende mejor a uno mismo que uno mismo, o lo que es lo mismo, nadie defiende el derecho de los trabajadores/as que los propios trabajadores/as y nadie defiende mejor los intereses de las mujeres que las propias mujeres.

Propuestas en relación a violencia de género:

- *Reducción o reorganización del tiempo de trabajo de la funcionaria víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*
- *Justificación de las ausencias o falta de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género.*
- *La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad, excedencia y reducción o reorganización del tiempo de trabajo, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, Cuerpo o escala, que se encuentre vacante.*

- *Derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios prestados. En el caso de necesaria independencia económica, derecho a percibir las retribuciones durante el tiempo indispensable.*
- *La Universitat incluirá y fomentará en todos los ámbitos académicos, la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.*
- *Reconocimiento por parte de la Universitat de los derechos que se establecen en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el Estatuto de los Trabajadores y la ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*