



Universitat de Lleida

**REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I
DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA**

Acord núm. 390/2022 del Consell de Govern de 14 de desembre de 2022, pel qual s'aprova el Reglament de funcionament de la Comissió negociadora i de seguiment del Pla d'igualtat de la Universitat de Lleida.

Preàmbul

La Universitat de Lleida, compromesa amb la igualtat entre dones i homes, té la voluntat d'esdevenir un referent i motor de canvi social, amb un ferm compromís per a l'eliminació de les desigualtats de gènere i per la consecució del principi d'igualtat en l'entorn universitari. Per això ha treballat, treballa i continuarà treballant per ampliar i reforçar les polítiques d'igualtat en el context acadèmic, tot donant compliment a les disposicions normatives actuals.

Els Estatuts de la Universitat de Lleida, aprovats pel Claustre en la sessió de 7 d'abril i 10 de juliol de 2003 i publicats al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3963, de 8 de setembre de 2003, preveuen la promoció de l'educació en valors com a part integral del procés d'aprenentatge i formació i l'estímul de la transmissió de valors de llibertat, justícia, igualtat, responsabilitat, solidaritat, participació i ciutadania plena. Així mateix, assumeix la responsabilitat social que fa referència tant a la qualitat dels coneixements que imparteix i que produeix, com a la seva forma d'organització.

Les lleis que han estat dictades els últims anys són resultat de l'evidència que la igualtat entre homes i dones és formal, no real, i que encara són imprescindibles el desenvolupament de polítiques que pal·liïn la situació de discriminació que pateixen les dones, també en l'àmbit acadèmic. L'eina que ha permès l'impuls d'aquestes mesures correctores ha estat el disseny de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El compromís de la universitat per a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha materialitzat en els darrers quinze anys amb nombroses manifestacions: des de la creació del Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera l'any 2006, tot avançant-se a l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, l'aprovació de la Declaració institucional de tolerància zero envers la violència i l'assetjament per raó de gènere a la UdL, l'any 2010 o la més rellevant en aquest sentit, que és l'aprovació de diversos Plans d'Igualtat el primer dels quals es remunta a l'any 2008.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració i aprovació d'una diagnosi de situació, tendents a aconseguir fer efectiva la igualtat entre dones i homes i a evitar tota discriminació per raó de sexe en un context organitzacional i en el marc de les relacions laborals.

Un pla d'igualtat, lluny de ser una mera guia d'actuació amb caràcter facultatiu o un pla estratègic, esdevé un acord en el marc de la negociació col·lectiva i, per tant, d'obligat compliment, generador de drets i obligacions i sota control de les autoritats competents en la matèria que tenen potestat per penalitzar en cas de no compliment.

A efectes de fer efectiu el procés de negociació i posterior implementació del Pla d'igualtat la legislació ha previst com a eina conductora la creació d'un òrgan "ad hoc" al si del qual s'ha de dur a terme la negociació i elaboració de la diagnosi del Pla d'igualtat, així com la posterior aprovació i seguiment del mateix.

La constitució de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida dona resposta a allò establert a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (tant per les organitzacions i institucions de caràcter públic com privat), al Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el

desenvolupament de la seva ocupació, així com al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre.

El present Reglament de funcionament vol dotar dels instruments necessaris a aquesta Comissió en el desenvolupament de les seves funcions.

Capítol 1. La Comissió: definició i funcions.

Article 1. Aquest reglament serà d'aplicació a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida (en endavant, la "Comissió").

Article 2. La Comissió es configura com un òrgan col·legiat de la Universitat de Lleida. El seu objectiu fonamental és vetllar per l'elaboració i l'aplicació del Pla d'Igualtat entre dones i homes de la institució. En aquest sentit, té la finalitat de realitzar-ne el seguiment, interpretar i resoldre els dubtes que plantegi la seva implementació, prendre les decisions oportunes per a la seva millora o desenvolupament, i avaluar-ne els resultats.

Article 3. La Comissió té les competències de:

- a) Negociar i elaborar la diagnosi d'igualtat, així com de negociar les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- b) Elaborar l'informe de resultats de la diagnosi.
- c) Identificar les mesures prioritàries, d'acord amb la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- d) Impulsar la difusió i promoure la implantació del pla d'igualtat en la institució.
- e) Modificar o adaptar les mesures o el calendari previst, si escau.
- f) Aprovar els informes de seguiment i de l'avaluació final del Pla d'Igualtat.
- g) Establir un sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, per tal de mesurar la consecució dels objectius, el compliment de les mesures, els recursos utilitzats i la participació del personal.
- h) Trametre el pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- i) Informar a les persones membres de la comissió de les mesures aprovades en relació amb el Pla d'Igualtat que hagin estat aprovats pel Consell de Govern.
- j) I aquelles altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió.

Capítol 2. Composició.

Article 4. La Comissió, aprovada per Consell de Govern, estarà conformada per una part institucional i una part social, de quatre membres cadascuna. Serà constituïda de forma paritària entre membres que designi el Rector/a (part institucional) i membres que designin els agents socials amb representació a la UdL (part social) en el moment de la constitució de la Comissió.

Les parts respectaran l'equilibri entre dones i homes, i garantiran formació i/o experiència en igualtat en l'àmbit laboral en les persones que hi deleguin. La composició de la part social es regirà per les disposicions normatives corresponents.

Article 5. Es nomenaran titulars i suplents que tindran dret a veu i vot.

Article 6. Els i les membres de la Comissió es substituiran per qui correspongui en cas de dimissió, finalització de mandat o delegació, o per impossibilitat o causa justificada. L'òrgan competent del nomenament comunicarà a la Presidència i la Secretaria de la Comissió la nova designació.

Article 7. En el marc de les negociacions del Pla, les parts podran comptar amb persones de suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral. Tanmateix, quan la matèria objecte d'anàlisi ho faci convenient/necessari, la comissió podrà convidar a participar en les sessions negociadores a d'altres persones pertanyents a la comunitat universitària. Les persones convidades comptaran amb dret a veu, però no a vot.

Article 8. El Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera hi participarà com a unitat tècnica especialitzada.

Capítol 3. Presidència i secretaria.

Article 9. La Comissió escollirà entre els i les seves membres a una persona que presidirà la Comissió. La Presidència s'alternarà entre la part institucional i la part social de forma rotatòria, i podrà tenir una durada màxima de 4 anys. El sistema d'elecció serà per majoria mitjançant votació de les persones membres de la Comissió.

Article 10. Seran funcions de la Presidència:

- a) Promoure la convocatòria de les reunions.
- b) Presidir i moderar les reunions.
- c) Representar la Comissió a tots els efectes.
- d) Complir i fer complir els acords presos en les reunions.
- e) Qualsevol altra que la Comissió li encarregui.

Article 11. La Comissió comptarà amb una Secretaria, a càrrec d'una representant del Centre d'Igualtat i Promoció de les Dones Dolors Piera.

Article 12. Seran funcions de la Secretaria:

- a) Convocar les reunions, per ordre de la Presidència.
- b) Prendre acta de cada reunió.
- c) Custodiar la documentació generada per la Comissió.
- d) Qualsevol altra que la Comissió li encarregui.

Capítol 4. Reunions i funcionament.

Article 13. Les convocatòries de reunió s'enviaran per la secretaria de la Comissió amb un termini mínim de 7 dies hàbils. La convocatòria anirà acompanyada, a més del seu ordre del dia, de la proposta d'acta de la reunió anterior i de la documentació necessària de treball.

Per a la vàlida constitució de la Comissió, a efectes de la celebració de la sessió i la presa d'acords, es requerirà la presència de la presidència i la secretaria i de la meitat de membres de cadascuna de les parts.

Article 14. Les reunions podran ser presencials o virtuals.

Article 15. De cada reunió es redactarà una acta on es farà constar: les persones assistents i les excusades, l'ordre del dia, el resum de les matèries tractades i els acords adoptats. L'acta serà aprovada i signada per les parts.

Article 16. En la primera reunió de la Comissió s'elegirà la presidència i, entre altres, es presentarà i s'acordarà un calendari de reunions amb una previsió de les tasques a realitzar en cadascuna d'elles, fins a l'aprovació del Pla.

Article 17. Les parts es comprometen a actuar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord, que es prendrà per majoria de cadascuna de les parts. En tot cas, dit acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació legal del personal que compona la Comissió. En cas de desacord, la Comissió podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així ho acorda.

La votació podrà ser secreta sempre que un o una membre ho sol·liciti o ho determini la Presidència.

Quan la reunió se celebri de forma virtual, s'hauran d'arbitrar les mesures tècniques necessàries per tal que es pugui exercir el dret a votar quan se sol·liciti votació secreta.

Article 18. El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i es firmarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla en els termes previstos en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 19. Les persones que integren la Comissió, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat a la Comissió no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit pel qual es va entregar, ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

Article 20. Les persones que intervinguin en la negociació del Pla d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervenen en la negociació de convenis i acords col·lectius.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Aquest reglament entrarà en vigor a partir de l'endemà de la seva aprovació per Consell de Govern de la UdL.

Disposició final segona. Aquest reglament es modificarà per acord d'almenys dos terços de la Comissió.