

# Una propuesta para la Universidad

**Maribel Serralvo**  
**Secretaría de la Mujer**  
**FE CC.OO. de Andalucía**

Como ya hemos ido viendo en distintos artículos de esta revista, tenemos que situar las acciones positivas en la vanguardia de nuestras reivindicaciones, ya que se revelan como los mecanismos correctores de las discriminaciones actualmente existentes.

Estando el concepto teóricamente claro, nos queda en la práctica un largo camino por recorrer, el de conseguir que esté “sindicalmente claro”, osea que la organización del sindicato debata, asuma y defienda como propio todo el proyecto.

Y es en esta línea de implicación en la que, desde las Secretarías de la Mujer estamos trabajando, pero no podemos, no debemos, no vamos a esperar a una sensibilización total para ir introduciendo las acciones positivas, tanto a nivel interno de nuestra organización, como en todos los ámbitos de actuación del sindicato, revelándose en este último aspecto la negociación colectiva como uno de los marcos más idóneos para introducir las: convenios, planes de formación, fondos de acción social...

Teniendo estos objetivos como básicos en la Federación de Enseñanza de Andalucía intentamos introducir estos planteamientos en todas las negociaciones, estamos empezando a caminar en este terreno, aún no tenemos logros pero sí muy buenos augurios ya que son propuestas totalmente asumidas por la organización. Sirvan como ejemplo las siguientes medidas que hemos presentado en la negociación de los Fondos de Acción Social de la Universidad; esperamos que la Administración tenga la amplitud de miras que han demostrado nuestros compañeros al ver estos temas no únicamente desde una óptica economicista, de ayudas individuales, sino con una visión más amplia y solidaria.

## ***Una propuesta en la Universidad Andaluza***

### **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZÓN DE SEXO**

#### **1. AGENTE PARA LA IGUALDAD**

Contratación de un/a agente para la igualdad de oportunidades de ámbito autonómico.

- **Asesora** a la Administración en materia de iniciativa y legislación sobre igualdad de oportunidades.
- **Coordina**, supervisa y toma parte en planes de preformación y orientación laboral implementando acciones de formación-empleo dirigidas a colectivos tradicionalmente desfavorecidos, en particular a la mujer.

- **Colabora** con los departamentos de bienestar social, empleo, juventud, salud y otros para prevenir y corregir situaciones de desventaja o marginación de la mujer.
- **Anima** o promueve campañas de sensibilización que tienen como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad.
- **Diseña**, implementa y evalúa planes de igualdad, coordinando los distintos organismos y agentes implicados.
- **Actúa** como intermediario/a entre la Administración, colectivos de mujeres y agentes sociales y asunto de toda índole referente a igualdad de oportunidades.

## 2. COMISIÓN PARITARIA

Creación de una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, dirigida a asegurar la no discriminación e impulsar las medidas de acción positiva.

### **Competencias**

- Recibir información sobre:
  - Estadísticas que recojan la variable sexo:
    - Plantilla.
    - Clasificaciones profesionales.
    - Salarios.
  - Criterios:
    - Valoración de puestos de trabajo.
    - Promoción.
    - Contratación.
- Examinar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el principio de la no discriminación por razón de sexo.
- Revisar el sistema de clasificación profesional y de valoración de los puestos de trabajo.
- Participar en todas las instancias de la empresa que se tomen decisiones que puedan afectar a las mujeres: tribunales de promoción, contratación, etc...
- Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la contratación y discriminación de las mujeres en el ámbito del convenio y, en general, siempre que se establezcan condiciones de trabajo que afecten de forma especial a las mujeres.
- Elaborar un programa integral de acciones positivas encaminado a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de las trabajadoras.

### **Composición**

- Esta comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros por parte de la empresa y cuatro representantes sindicales. De cada uno de estos sectores de representación al menos dos de los miembros habrán de ser mujeres.
- Esta comisión contará como personal asesor con la presencia del agente de la igualdad.

### **3. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN PARA EL REPARTO DE RESPONSABILIDADES**

a. Murales específicos sobre el reparto de responsabilidades que potencien entre otros temas que los trabajadores se acojan al permiso por lactancia y al de cuidado de hijos/as. Estos murales deberán estar expuestos en los lugares de trabajo en lugar visible.

b. Realizar dos charlas por centro de trabajo, en horario laboral a cargo de profesionales especializados/as en igualdad de oportunidades.

c. Edición de un folleto informativo que difunda y sensibilice en los principios del artículo 14 de la Constitución Española.

### **4. FORMACIÓN**

a. Curso de readaptación profesional tras la reincorporación por cuidado de hijos/as.

La empresa se comprometerá a posibilitar que el personal de ésta que haya disfrutado de excedencia por cuidado de hijos/as, realice cursos de readaptación profesional en horario laboral e inmediatamente después de su reincorporación.

b. Cursos específicos dirigidos al personal de las categorías inferiores, para su promoción profesional, en horario laboral.

### **5. ACOSO SEXUAL**

Elaboración de un código de conducta para combatir el acoso sexual

- La comisión para la igualdad de oportunidades deberá elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores/as tienen derecho a un trato digno, que no se permitirá el acoso sexual en el centro de trabajo y que los/as trabajadores/as tienen derecho a presentar denuncia si éste se produce.

- La declaración contendrá el procedimiento que deberán seguir quienes sean objeto de acoso sexual en el trabajo.

- La comisión se comprometerá a que tanto este código de conducta como el procedimiento de denuncia sobre acoso sexual en el trabajo sea puesto en conocimiento, de forma efectiva, a todo el personal de la empresa.