

Avanzamos hacia la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo

El NOW-Luna en la Universidad de Sevilla

Socorro Robles Vizcaíno
Secretaría de la Mujer. FECC.OO.

El pasado 14 de Abril se firmó un protocolo de colaboración para desarrollar un Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Laboral de la Universidad de Sevilla. El compromiso del rector de dicha Universidad con la Confederación y Federación de Enseñanza de CC.OO. es el resultado de la participación de este centro, junto a 18 empresas, en el proyecto comunitario NOW-Luna.

NOW-Luna en la enseñanza

Este programa transnacional, promovido por CC.OO. y financiado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tiene como objetivo investigar la situación de las mujeres y su recorrido profesional para detectar los procedimientos, prácticas y circunstancias que puedan suponer una merma del principio de igualdad en el empleo.

En la enseñanza, y dentro del sector público, no existe la percepción de discriminaciones por razón de sexo, las situaciones de desventaja de las mujeres se argumentan en base a inercias y hábitos culturales. Sin embargo, es de suma importancia desvelar tales situaciones en un sector, como el nuestro, relacionado con la educación. El carácter ejemplificador que tiene una empresa pública y el ser la educación el ámbito en el que se desarrolla nuestro trabajo hace que se haga necesario pasar de la percepción al análisis y a las actuaciones. Esto es lo que hemos empezado a recorrer con el desarrollo del programa: estudiar la situación real de las mujeres que trabajan en diversos sectores de la enseñanza; y diseñar, consensuar y desarrollar medidas de Acción Positivas tendentes a equilibrar las posibles situaciones de desigualdad detectadas en el estudio.

Acciones positivas* en la Universidad

La Universidad de Sevilla, tras un proceso en el que se han cubierto una serie de etapas - estudio del colectivo, jornadas de formación, diseño de las medidas y negociación- ha consensuado y firmado un documento que pretende remover los obstáculos que dificultan la igualdad real.

El contenido supone siete aspectos, que incluyen: la formación, los cambios de actitud, los procesos de selección (acceso y promoción), la formación, la salud laboral y la proyección de imagen.

Destacamos de él: la inclusión de la variable sexo en la programación informática para poder obtener datos desagregados por sexo; recoge, dentro de una categoría profesional, la figura de *Agente de Igualdad* con funciones que incluyen la implantación de las medidas firmadas y

el velar por la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actuación de la empresa; desarrolla campañas específicas que promoverán cambios de actitudes en el reparto de responsabilidades familiares, el acoso sexual y la igualdad de oportunidades en el empleo; asesora en igualdad de oportunidades a los tribunales de oposición, selección y promoción para cubrir los puestos (persona designada como agente o experta de igualdad); facilita el acceso a los cursos de formación a todo el personal con responsabilidades familiares, realizando las jornadas formativas dentro de la jornada laboral cuando las razones organizativas lo permitan; realiza cursos específicos y módulos sobre igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidos a directivos y mandos intermedios; y proyecta una imagen que integra términos masculinos y femeninos en las comunicaciones tanto internas como externas que emita la Universidad.

Una nueva etapa

Con la firma de este protocolo se inicia una nueva etapa, importante pero difícil, ya que el seguimiento de lo acordado y su desarrollo incorpora a la negociación colectiva las políticas de igualdad entre sexos que presentan situaciones innovadoras y que sólo pueden ser exitosas si son defendidas por los colectivos implicados. Del trabajo y la voluntad de todos y todas dependerá.

CC.OO. y la Universidad comparten la andadura y la responsabilidad, conscientes de que el nivel de desarrollo de una sociedad, y por ende de una empresa, se puede medir por la ausencia de discriminación y el aprovechamiento del potencial que tiene el personal que la integra.

*** Las acciones positivas y la igualdad son conceptos que están indisolublemente ligados. Las acciones positivas eliminan los obstáculos que se oponen a la igualdad de oportunidades entre los sexos.**