

La universidad y los planes de igualdad

Esther Muñoz

Secretaría de Igualdad

FE CCOO

LA IGUALDAD entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en textos internacionales y en la Unión Europea. También el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Pero son muchos los datos estadísticos que demuestran lo lejos que estamos todavía de una igualdad real y efectiva.

La Ley de Igualdad de 2007, en la que se establecen medidas en favor de la igualdad en el ámbito laboral, contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras y en los organismos públicos. Además, fija que, previamente, se debe realizar un diagnóstico de situación y que se podrá actuar sobre el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar... para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Han transcurrido ya cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley y, como marca su disposición final quinta, deberíamos proceder a evaluar la efectividad de las medidas adoptadas en materia de igualdad. Pero, en el ámbito universitario, en relación con el cumplimiento de la Ley nos encontramos con tres situaciones problemáticas:

- Un elevado número de universidades todavía carecen de un plan de igualdad, ni han adoptado medidas para evitar discriminaciones laborales entre mujeres y hombres.
- La mayoría de las universidades con planes de igualdad no los han negociado con la representación sindical. Han considerado que es suficiente contar con la participación y el asesoramiento de personas que trabajan en determinados departamentos universitarios, pero no ha habido una negociación paritaria entre la universidad y la representación sindical, que permita la participación de trabajadores y trabajadoras en el diseño del plan y el debate de las medidas a adoptar en materia de igualdad.
- La mayoría de los planes de igualdad no elaboran un diagnóstico de la situación, como establece el artículo 46 de la Ley de Igualdad, centrado en aquellos ámbitos de la negociación colectiva donde se aprecian más diferencias laborales entre mujeres y hombres: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, etc. Por eso, las medidas que se proponen no tienen, en muchos casos, relación directa con la corrección de las situaciones laborales discriminatorias que todavía perduran entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Es fundamental que la universidad, cuna del saber, fomente la enseñanza y la investigación sobre el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y, además, cumpla sus compromisos laborales. Por ello debe ser prioritario poner en marcha un plan de igualdad, negociado, que incluya objetivos concretos de igualdad a alcanzar, medidas laborales para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La eliminación de la discriminación de las mujeres es clave para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria y ofrece la oportunidad de mejorar la sociedad en igualdad, libertad y corresponsabilidad.