

Siempre es 8 de marzo

Francisco García

Secretario General de FECCOO

El 8 de marzo es una buena ocasión para visibilizar la lucha por la igualdad, aprovechar el foco mediático y reforzar nuestras demandas ante la sociedad, los poderes públicos y el empresariado. Pero la lucha por la igualdad es una tarea para los 365 días del año. Si tenemos que reivindicar todos los días, y recordarlo especialmente cada 8 de marzo, es porque aún no hemos conseguido la igualdad en los derechos laborales y porque siguen existiendo el techo de cristal y la brecha salarial.

Esta diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres es del 17% por hora trabajada, pero como las mujeres copan el 75% de la contratación parcial, para que el sueldo medio de las mujeres fuera como el de los hombres, tendría que incrementarse un 29%, según datos de un estudio realizado por CCOO. Las mujeres están empleadas en sectores y trabajos peor pagados (segregación ocupacional) y se ocupan de forma absolutamente mayoritaria de los cuidados. El 92% de las excedencias por cuidados de menores y el 84% en el caso de cuidado de otros familiares, fueron solicitadas por mujeres.

En este escenario, los planes y las medidas de igualdad son herramientas imprescindibles de acción sindical para llevar a los centros de trabajo, donde las situaciones de discriminación laboral de las mujeres respecto de los hombres siguen siendo una realidad. Desde este punto de vista, el sindicalismo de clase que representa CCOO se ha convertido en el principal agente de igualdad en las empresas.

En el ámbito educativo también son visibles los estereotipos de género y el techo de cristal. Mientras el 91% de la docencia en Educación Infantil está ocupada por mujeres, la cifra va disminuyendo según avanzamos en las etapas educativas. Su presencia se convierte en minoritaria (43%) si hablamos del personal docente universitario y aún menor si nos referimos al cuerpo de catedráticos/as (25%), según explica Lorenzo Chedas en este mismo número. La participación de mujeres en cargos directivos, tanto en la Educación Primaria como en la Secundaria, no es proporcional a su presencia en el sector; y, si nos referimos a la Universidad, la presencia de rectoras se reduce al 23%.

Hemos denunciado reiteradamente que también hay un sesgo de género cuando nos referimos a los estudios que cursan. Si bien la presencia de mujeres es mayoritaria en la Universidad (en torno al 60%), esta es muy minoritaria en las titulaciones STEM (ciencias, ingeniería, tecnología y matemáticas, por sus siglas en inglés).

Queda mucho trabajo por hacer y. Y tenemos que hacerlo cada día, porque siempre es 8 de marzo.

Pero los problemas del ámbito universitario, también foco de este número, no acaban en las brechas ni en la desigualdad vigente, pese a las medidas que propone la nueva normativa. La Ley Orgánica

del Sistema Universitario (LOSU) no responde a los retos y necesidades de las universidades públicas ni de su personal. Es, en este sentido, una oportunidad perdida. Para CCOO, la LOSU sienta los pilares para seguir profundizando en la deriva neoliberal y la privatización de las universidades públicas y de su capital humano.

Pocos días después de su aprobación en el Congreso de los Diputados, el Ministerio de Ciencia e Innovación presentaba el Plan de Transferencia y Colaboración en el que se destaca el trabajo público-privado para la innovación, además de la movilidad de personal entre el sector público y el privado, que no se ha abordado en la propia LOSU, y que elimina incompatibilidades existentes en la actualidad para permitir la dedicación parcial en el sector privado, aunque se mantenga el puesto de trabajo en el centro público (universidad u organismo público de investigación).

La LOSU es muy poco ambiciosa en la defensa y promoción de la Universidad como servicio público de educación superior. Merma la autonomía universitaria porque refuerza el papel y el poder de las comunidades autónomas a través de diversos mecanismos, que van desde posibilitar la creación de leyes universitarias propias en cada ámbito territorial, al establecimiento de los mecanismos de financiación de las universidades públicas, la responsabilidad exclusiva en la fijación de los precios públicos de enseñanza superior o el nombramiento de consejeros sociales, incluidas las presidencias.

La Ley tampoco solventa los problemas crónicos de financiación de nuestras universidades públicas, ya que el incremento previsto (hasta el 1% del PIB en 2030) nos sigue colocando por debajo de la media europea y de la OCDE. En paralelo, se eliminan garantías en la fijación de límites máximos en los precios públicos, lo que redundará en un incremento de la desigualdad en el acceso a la educación superior.

De especial relevancia es la consagración de la precariedad laboral del PDI. La Ley no apuesta por tener plantillas de personal docente e investigador en figuras estables funcionariales o laborales a tiempo completo. Por otra parte, deja de lado a las y los profesores ayudantes doctores y a los/as asociados/as de Ciencias de la Salud a la hora de planificar la reducción de la temporalidad, y olvida al personal de administración y servicios.

Por último, rebaja los requisitos de titulación del profesorado de las instituciones universitarias privadas, a la vez que facilita la participación de las universidades de carácter social y sin ánimo de lucro en los proyectos de investigación, creación, transferencia e intercambio de conocimiento impulsados y financiados por las administraciones públicas, lo que favorece, objetivamente, la implantación y consolidación de las universidades privadas.

Por todo ello, CCOO rechaza la LOSU y estima que es otra oportunidad perdida para fortalecer el sistema público universitario en este momento trascendental, tras más de una década en la que las universidades públicas han estado sometidas a un profundo estrés tanto financiero como de personal. Más que contribuir a la modernización del sistema universitario público, puede ahondar y cronificar los problemas que ya tiene.

De especial relevancia es la consagración de la precariedad laboral del PDI. La Ley no apuesta por tener plantillas de personal docente e investigador en figuras estables funcionariales o laborales a tiempo completo