

Mujer, Educación y Trabajo

Reflexiones y orientaciones para el modelo sindical

Marisol Pardo
Área de la Mujer de la FE-CC.OO.

1. Marco general: situación de la mujer

La Constitución, en sus artículos 14 y 35, ampara nuestros derechos al decir que «todos» somos iguales ante la ley sin ningún tipo de discriminación, al tiempo que tenemos el derecho y el deber al trabajo, a la libre elección, con la remuneración suficiente para satisfacer nuestras necesidades sin discriminación por razón de sexo.

La realidad es, a pesar de los avances conseguidos, que para la mujer los derechos constitucionales resultan ser teóricos. Así, nos encontramos con mayores dificultades en el acceso al trabajo, el paro, la economía sumergida, puestos de trabajo menos cualificados, maternidad no escogida, doble jornada, violaciones, persecuciones sexuales...

Concretamente en nuestro ramo hay mujeres en todos los niveles de la enseñanza, mayoritariamente en los niveles primarios, más desprestigiados y menos cualificados.

Según datos del curso 86/87, la presencia de mujeres es del 96 por 100 en preescolar y del 64,4 por 100 en EGB (en el sector privado la proporción de mujeres es mayor en todos los niveles).

A medida que la categoría profesional es mayor, tenemos menor presencia, el 50,2 por 100 en BUP y el 35,8 en Formación Profesional.

Del total de docentes universitarias/os, el 28,2 por 100 son mujeres y sólo el 8 por 100 son catedráticas.

Laboralmente, y aunque existe el principio de igual trabajo igual salario, hemos visto que las mujeres ocupan puestos y niveles peor remunerados.

Los puestos de dirección, dentro de los centros, suelen ser ocupados en gran mayoría por hombres. No disponemos de datos al respecto, pero sin temor a equivocaciones podemos afirmar que el principio de atribuir la posesión de dotes de mando al hombre sigue aplicándose en unos casos, y, en otros casos, la doble jornada de la mayoría de las mujeres hace que ésta decline la asunción de más responsabilidades.

Evidentemente, en cualquiera de los dos casos, los sindicatos deberíamos estudiar y denunciar dichas situaciones.

En el ámbito socio político, en el proyecto de escuela pública, compartido por todos los sindicatos progresistas, también debemos actuar decididamente.

La FE CC.OO. reitera su lucha programática por una escuela pública gratuita y de calidad, democrática, beligerante contra la desigualdad, no sexista, coeducativa, laica y

científica, crítica y participativa, impulsora de los valores de la paz, de la no violencia y de respeto al medio ambiente e integrada dinámicamente en su realidad sociocultural.

Pero aparte de las declaraciones de principio y programáticas, que son esenciales y deben informar nuestras tareas diarias, hace falta un análisis profundo de las formas de actuar, silenciarlo puede contribuir a mantener la situación de reproducción de los diferentes roles masculinos y femeninos, a perpetuar los valores y las actitudes discriminatorias.

Los estereotipos sexistas se aprenden y las diferentes investigaciones en el tema nos dicen que los agentes socializadores a través de los cuales los niños aprenden su comportamiento sexual son: la familia, la escuela, los medios de comunicación y el entorno.

El «sexismo» inmerso en el sistema educativo

Diferenciamos dos grandes apartados:

El sexismo interiorizado a partir de las prácticas pedagógicas y el «sexismo» inmerso en los contenidos y lenguajes escolares.

La educación hoy se limita a la coincidencia física de niños y niñas en el aula. Sin embargo, no hay una auténtica coeducación que suponga eliminar las discriminaciones «sexistas».

Por otra parte, el profesorado está inmerso en una serie de prejuicios «sexistas» y contribuyen, consciente o inconscientemente, en los diferentes comportamientos masculinos y femeninos.

El «sexismo» inmerso en los contenidos y lenguajes

Los contenidos siguen impregnados de mensajes «sexistas» que ocultan y discriminan a la mujer en las lecturas, en las imágenes, en los protagonistas, en los oficios, en la participación en la historia, en la sexualidad, en la literatura..., diferenciando actitudes, comportamientos y funciones.

De esta forma, se fuerza el dominio del papel masculino sobre la dependencia del papel femenino. Se fomenta una diferenciación que limita y supedita a las personas, orientándolas profesional y socialmente hacia el ejercicio de unos determinados comportamientos, aspiraciones y funciones.

Resulta necesario crear plazas escolares de carácter público en la cuantía suficiente y dotar a estos centros de personal cualificado para que sean auténticos centros educativos y no aparcamientos de niñas y niños.

Hemos presentado enmiendas para mejorar la actual orientación profesional para las alumnas y los alumnos, que potencien las cualidades y aptitudes sin prejuicios sexistas. Asimismo, promover la inserción laboral de las mujeres en profesiones no tradicionales y programas formativos para mujeres adultas que deberán adecuarse a sus necesidades en horarios, turnos... Reforzar, mediante recursos específicos, programas de empleo.

2. Participación sindical

Dentro de las estructuras sindicales, la participación de la mujer, en cuanto se refiere a la afiliación a la FE CC.OO., guarda más o menos la misma relación con su presencia en la

profesión (52,6 %). Somos un ramo feminizado, pero tenemos poca influencia en tareas de responsabilidad. En los órganos de dirección suponemos un 17,07 por 100 en la Comisión Ejecutiva, un 19,75 por 100 en el Consejo y un 23,07 por 100 en el Secretariado. La proporción de mujeres en los órganos de dirección no se corresponde en absoluto al número de mujeres en la profesión, ni al número de afiliadas.

Del estudio realizado sobre la participación de las afiliadas en la vida sindical se deduce que la participación activa en secciones sindicales, asambleas, grupos de trabajo, etcétera, es baja, con excepción hecha de algún territorio (Cantabria, Asturias, Zamora y Jaén).

Esta concepción nos debería llevar a la introducción de medidas en el sindicato que potencien la participación de la mujer, tales como guarderías para secciones sindicales, programas de formación, mayor corresponsabilización de los militantes/compañeros con las tareas domésticas, más mujeres en las listas electorales.

Las mujeres que están en los órganos de dirección, en general, son mujeres sin responsabilidad familiar, solteras, sin hijos...

Si queremos que más mujeres se acerquen al sindicato tenemos que introducir nuevas formas de hacer sindicalismo, repartir las tareas domésticas y evitar la doble jornada de nuestras compañeras.

Introducir medidas de acción positiva como estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de acciones que permitan corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. El concepto de «acción positiva» es, sin duda, revolucionario, en el sentido que revolucionan todas las ideas recibidas y, en particular, la cultura de la emancipación a la que están estrechamente unidas muchas mujeres y hombres «progresistas» y para los cuales la igualdad entre los sexos garantizada por la Constitución es de por sí suficiente para asegurar la igualdad de oportunidades.

La acción positiva es un instrumento válido, aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Instrumento que debería ser aceptado y utilizado en todas sus facetas, incluido la referente de lugar, espacio y presencia para las mujeres en los puestos de responsabilidad y en la confección de listas electorales.

Elecciones sindicales

Vamos a realizar las segundas elecciones sindicales y las mujeres no debemos ser ajenas (nunca lo hemos sido) al proceso. En breve espacio de tiempo se habrán confeccionado las listas y entre los elementos a considerar para que sean unas listas equilibradas se encuentra el garantizar un número importante de mujeres en nuestras listas.

Es necesario que las mujeres participemos activamente, presentarnos, animar a otras compañeras y conseguir ser delegadas de las juntas de personal y miembros de comités de empresa para luchar por lo que nos afecta como trabajadoras y como mujeres, contribuyendo en el cambio de actitudes necesario para el avance en la igualdad y la no discriminación.

Ejes de trabajo

Desarrollar trabajos concretos y propuestas en cada una de las siguientes áreas

1. Eliminación de todas las formas de discriminación legal en el trabajo. Incluida la legislación laboral, en el terreno de la Seguridad Social, y todas aquellas formas de discriminación que aparecen en convenios colectivos, comedores...

2. Medidas laborales y sociales que potencien la igualdad entre hombres y mujeres.

Afectan a medidas de acción positiva que contrarresten la situación de partida y van desde la educación a las responsabilidades familiares, pasando por la creación de servicios colectivos, escuelas infantiles...

3. Información y difusión entre las trabajadoras de todos aquellos derechos que, como mujeres, afectan a nuestra libertad individual, derecho a un puesto de trabajo, a la regulación de nuestra maternidad, a una sexualidad libre.

Objetivos del Área de la Mujer

Trabajar por la consecución de medidas laborales y sociales que potencien la igualdad entre hombres y mujeres.

Impulsar en los órganos del sindicato una visión del sindicalismo ajustada a todos/as los/as componentes del mismo, combinando las reivindicaciones de corte laboral con las que nos permitan asegurar que un paso adelante en ellas no queda consolidado si no hay prácticas sociales que lo afiancen.

Manifestar una actitud resuelta para contestar las contradicciones en la política sindical, que en ocasiones pueden ir en contra de la igualdad real entre sexos.

Trabajar en el sentido de ir rompiendo la barrera entre «feministas y sindicalistas», feministas-sindicalistas y sindicalistas-feministas.

Apoyar y fomentar la creación de grupos de trabajo en torno a la pedagogía de la igualdad y la coeducación.

Incidir, en la revista TE, en la revista «Trabajadora» y en otras publicaciones, con artículos y reflexiones sobre el tema.

Proponer una acción sindical por la lucha en favor de una educación «no sexista» y por la transformación de nuestra sociedad que ponga las bases para la igualdad, la libertad, la paz; es decir, las bases de una nueva sociedad.

Desarrollar, en el marco de la reforma y del DCB, propuestas para incidir en que los contenidos curriculares, las prácticas docentes, el lenguaje, los libros de texto y los materiales didácticos no sean sexistas.

Reivindicar una formación inicial y permanente del profesorado en relación con los contenidos, estrategias metodológicas y recursos didácticos donde las diferencias sean enriquecedoras y no limitadoras.

Impulsar la mejora de la actual orientación profesional y tecnológica para las alumnas y alumnos, que potencie las cualidades y aptitudes sin prejuicios sexistas.

Crear, en el ámbito de la Federación de Enseñanza, los mecanismos que faciliten el trabajo entre hombres y mujeres sin renuncias pero sin enfrentamientos.

Impulsar la creación de la Secretaría de la Mujer en la Federación de Enseñanza. Dicha Secretaría no será necesaria cuando se alcance la igualdad de hecho. Entre tanto, fomentaremos la creación de secretarías en todos los territorios.

Abrir la Secretaría de la Mujer a la participación, colaboración y trabajo de los compañeros.

Coordinación con la Secretaría Confederal de la Mujer.

En definitiva, entre todas y todos debemos transformar el modelo educativo existente y cambiar los hábitos sexistas arraigados en nuestra sociedad.

La igualdad de derechos no pasa por imitar el modelo masculino que se nos ofrece como superior. Es preciso superar los dos modelos, masculino y femenino, en un marco de desarrollo más amplio y diverso, donde se valoren tanto los aspectos positivos femeninos como los positivos masculinos. Donde cada cual pueda desarrollar todo su potencial humano sin ser coaccionado por el hecho de ser hombre o mujer.

Obviamente, esto exige una política específica y un esfuerzo realmente serio para eliminar el contenido sexista de la educación. En este cambio, los sindicatos progresistas debemos jugar un papel importante que, creo, todavía hemos asumido o muy parcial o muy esporádicamente. La celebración de jornadas como éstas debe servir como una llamada de atención hacia las fuertes tareas que se nos presentan si de verdad queremos cambiar la escuela y la sociedad.

Debemos empezar por reflexionar con el profesorado tanto masculino como femenino de la necesidad de plantear una auténtica coeducación en nuestras aulas y examinar meticulosamente su propio comportamiento con las alumnas y alumnos, con sus compañeras y compañeros de trabajo para comprender hasta qué punto, ellos mismos, nosotras mismas, muchas veces inconscientemente, transmitimos los valores sexistas de la sociedad que nos rodea; para así corregir los roles y prácticas discriminatorias ya iniciadas en la casa o en la calle.