

La mujer ante las elecciones sindicales

Eficacia

En los últimos años se han producido ciertos «avances».

- La población activa femenina ha aumentado de forma continua.
- En las medidas legislativas la discriminación por razón de sexo queda teóricamente excluida.
- Las mujeres acceden a determinadas categorías y profesiones que les habían sido vetadas.
- Cada vez son más las mujeres que no abandonan el mercado laboral al casarse o tener hijos.

Pero..., queda un gran camino por recorrer.

- La cantidad de mujeres que acceden al mercado de trabajo no se corresponde con la calidad del mismo.
- Seguimos siendo mayoría en la eventualidad y en la economía sumergida. Los usos y costumbres sociales superan a las medidas legislativas, siendo frecuente la aplicación restrictiva de las propias leyes.
- La presencia de las mujeres es mayoritaria en profesiones de las llamadas «feminizadas», es decir, en peores condiciones sociales y laborales, como sucede en los niveles más bajos del sistema educativo.
- Al no ser habitual el reparto de responsabilidades familiares y ser escasos los servicios sociales, la mayoría de las mujeres padecen la doble jornada (laboral y doméstica).

Firmeza

Para seguir avanzando ES PRECISO QUE LAS MUJERES LUCHEMOS POR LO QUE NOS AFECTA COMO MUJERES Y COMO TRABAJADORAS, contribuyendo en el cambio de actitudes necesario para el avance en la igualdad y la no discriminación.

¡Mujer, Organízate, Participa!

La democracia sindical es cosa de todas y de todos

Somos las mujeres las responsables de poner especial énfasis en las propuestas que afecten a nuestra situación laboral y social.

Junto a la fuerza, la organización y la solidaridad de una gran central sindical, es imprescindible un mayor protagonismo de las mujeres en las Juntas de Personal, en la negociación de los convenios y en las mesas negociadoras.

Nos proponemos conseguir:

La promoción de las mujeres, con vistas a la progresiva incorporación activa a todos los ámbitos de la vida social, pasa por aumentar sus niveles de formación y por introducir

cambios sustanciales en la práctica educativa, que vayan eliminando los estereotipos sexistas aún vigentes en la enseñanza.

1. La práctica coeducativa como indicador de calidad de enseñanza.
2. Un proceso coeducativo que implique desenmascarar los prejuicios sexistas inmersos en el lenguaje, los contenidos, textos y materiales didácticos, así como en la orientación académica y profesional.
3. Contemplar adecuadamente la educación sexual y la formación en economía y tareas domésticas.
4. Medidas urgentes y recursos humanos y materiales indispensables para emprender acciones concretas y coordinadas en los centros orientadas a introducir objetivos coeducativos en el Plan Anual de Centros. La creación de una comisión interdisciplinar que analice los libros de texto y material didáctico con el fin de proceder a la retirada de aquellos que reproduzcan estereotipos sexistas.
5. Apoyo al trabajo en el aula:
Organización de un banco de datos para la coeducación en cada CEP o centro de recursos, con documentación, videos, bibliografía y asesoramiento para programar actividades coeducativas.
6. Formación permanente que debe incluir una auténtica formación coeducativa en relación a los contenidos curriculares, estrategias metodológicas y recursos dentro del horario lectivo y laboral, coordinada por los/as responsables de coeducación de los CEPs, e introducir módulos de coeducación en los cursos de actualización científico-didáctica. Cada CEP deberá disponer al menos de una responsable de coeducación.

Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras de la enseñanza

Consideramos de particular importancia la defensa de la salud de la mujer trabajadora y la garantía de prevención frente a las condiciones nocivas en los periodos de gestación y lactancia.

Propugnamos:

1. La aplicación no restrictiva de las leyes.
2. Arbitrar medidas que hagan viables los derechos legales para el cuidado de las hijas e hijos.
3. Extensión a la paternidad de los actuales derechos de maternidad para el cuidado de las/os hijas/os.
4. Desarrollos legislativos que garanticen:
 - El cambio de puesto de trabajo durante la gestación para los casos de peligrosidad y riesgos (cuidadoras).
 - Establecimiento de garantías para que su traslado de puesto de trabajo no suponga merma de sus derechos económicos ni profesionales.
5. Mantenimiento en la lista preferente de las trabajadoras interinas que en el momento de los nombramientos se encuentren de baja por maternidad.

6. Contemplar la no pérdida de un mes de vacaciones si coincide con la baja por maternidad.

7. Programas formativos para las mujeres adultas **en horario** adecuado a sus necesidades en horarios, turnos, etcétera.

8. Ampliar y mejorar el sistema sanitario público.

Integrar dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la plena asistencia psiquiátrica, ginecológica, orientación y planificación familiar, asistencia bucodental, prótesis y atención a la drogadicción.

9. Aumentar y mejorar los servicios sociales: Prevención, orientación, comedores escolares, bibliotecas, escuelas infantiles.

• **Crear plazas escolares de carácter público** en la cuantía suficiente para los ciclos 0-3 y 3-6 años. Dotar a estos centros de personal cualificado, para que sean auténticos centros educativos y no aparcamientos de niñas/os.

La existencia de una red pública de escuelas infantiles es una garantía para que las mujeres puedan incorporarse a la vida laboral o a los centros educativos ordinarios.

10. Arbitrar medidas para la promoción equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de los centros.

Siendo mayoría las mujeres dedicadas a la enseñanza, no existe correspondencia en cuanto a su representación en los órganos de dirección y gobierno, siendo la principal causa, aunque no la única, el distinto reparto del ocio y tiempo libre entre varones y mujeres, dado que las responsabilidades domésticas siguen siendo soportadas casi exclusivamente por las mujeres.

La Dirección General de la Mujer y las distintas administraciones educativas deben asumir:

• Campañas informativas, organización de jornadas, debates y seminarios en los centros para la especial potenciación de la mujer en los órganos de dirección.

Avanzar hacia el Cuerpo Único que rompa la división y jerarquización actual es luchar por la dignificación de un trabajo que, como otros muy «feminizados», está poco valorado.

Área de la Mujer FE CC.OO.