

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

## Condiciones laborales y sociales

**Marisol Pardo**

**Secretaría de Renovación Pedagógica Área de la Mujer F.E.-CC.OO.**

Más allá de introducir cambios en el ordenamiento jurídico que adecuen las leyes a la realidad social y al derecho a la no discriminación de la mujer, más allá que las propias limitaciones de la ley, están los innumerables obstáculos que las mujeres encuentran para hacer realidad los derechos ya reconocidos por la ley.

En el terreno laboral, cada vez son más frecuentes las sentencias que reconocen situaciones de discriminación. En lo que va de curso, los servicios jurídicos de CC.OO. han ganado varias sentencias en las que se reconoce el derecho al disfrute de vacaciones cuando éstas coinciden con la baja por maternidad.

Para ello ha hecho falta sensibilizar mediante campañas a las mujeres enseñantes para exigir sus derechos ante las D. Provinciales y, una vez denegados, sistemáticamente, interponer los recursos pertinentes.

La F.E. de CC.OO. quiere relanzar por tercer año consecutivo la campaña contra la aplicación restrictiva de las leyes y anima a las trabajadoras de la enseñanza a exigir sin desmayo sus derechos y ofrece los servicios jurídicos del sindicato para cuantas demandas haya que interponer.

Denunciamos la falta de voluntad política de las Administraciones Educativas para dar una solución definitiva a través de una instrucción generalizada a todas las D. P. de forma que se concedan automáticamente los derechos reconocidos por las Leyes.

Con los recursos ganados y que han creado jurisprudencia es ya el momento de exigir al MEC la apertura de negociaciones sobre cuestiones relativas a arbitrar medidas que hagan posible el disfrute de los derechos legales para el cuidado de hijos e hijas. Desarrollos legislativos que garanticen el cambio de puesto de trabajo durante la gestación para los casos de peligrosidad y riesgo para la madre y/o el feto, estableciendo garantías para que su traslado de puesto de trabajo no suponga merma de sus derechos.

Estas cuestiones y otras, que reivindicábamos en las elecciones sindicales deben ser abordadas evitando la judicialización excesiva de la acción sindical.

Ante estas situaciones que año tras año venimos denunciando, las mujeres sindicalistas tenemos mucho que decir. En primer lugar, demandando la regulación por ley de aquello que aún no esté legislado, pero, sobre todo, exigiendo con firmeza la aplicación de la legislación existente, implicando todas las estructuras sindicales.

Debemos aprovechar las posibilidades que nos ofrece la Iniciativa Sindical de Progreso (I.S.P), la negociación colectiva y los derechos conquistados en la Función Pública para introducir las reivindicaciones que tenemos pendientes: estudio de las medidas de higiene destinadas a evitar las enfermedades profesionales en general específicas de las mujeres,

ampliando y mejorando el sistema sanitario público e integrando dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la plena asistencia psiquiátrica, ginecológica y de orientación y planificación familiar así como el cobro del 100% de la remuneración en las bajas por maternidad.

Estas propuestas que hacíamos los sindicatos en la PSP están aún por realizarse y a los aspectos que acabo de señalar hay que añadir, porque está pendiente, el doloroso tema de la regulación del aborto. No cabe duda de que los sindicatos también manifestamos nuestra postura sobre esta cuestión y que debe ir en la línea de una LEY DE PLAZOS, donde sean las mujeres las que decidan su maternidad, sacando la regulación del Código Penal y contemplándola en la Ley General de Sanidad.

¿Son diferentes las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres enseñantes con respecto a sus compañeros de trabajo?

El espacio de un artículo no permite hacer un análisis exhaustivo sobre la cuestión planteada, pero sí al menos un pequeño apunte.

Aparte de las cuestiones derivadas de la maternidad no se aprecian, aparentemente, diferencias importantes en las condiciones de trabajo entre las/os profesionales de la enseñanza. Sin embargo, las discriminaciones indirectas son, por lo sutil de las mismas, mucho más difíciles de detectar y combatir.

Veamos algunos datos. En el sector de la enseñanza hay mujeres en todos los niveles, mayoritariamente en los niveles primarios más desprestigiados y menos cualificados, con una presencia en el sector público del 96% de mujeres en preescolar y del 64'4% en E.G.B. Pero a medida que la categoría profesional es mayor, o más técnica, la presencia de las mujeres disminuye al 50'2% en BUP y al 35'8% en Formación Profesional. (En el sector privado la proporción de mujeres es mayor en todos los niveles).

Del total de docentes universitarias/os el 28'2% son mujeres y sólo el 8% son catedráticas.

Aunque no disponemos de datos al respecto, es una evidencia que los puestos de directivos están ocupados mayoritariamente por hombres.

Vemos pues, que a pesar de que existe el principio de igual trabajo, igual salario, las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles y puestos peor remunerados, quizá si nos empeñáramos en reivindicar igual salario y formación para trabajo de igual valor, que rompa la división y jerarquización actual, estaríamos luchando por la dignificación de una profesión que, como otras muy "feminizadas" está poco valorada. Pero acaso:

¿Pueden separarse las condiciones laborales de las condiciones de vida y sociales?

Para analizar las condiciones de trabajo de las mujeres no estará de más tener en cuenta en qué condiciones se produce su incorporación.

Esas condiciones podrían resumirse en: la incorporación al trabajo en precario, la incorporación al sector servicios y los escasos cambios producidos en el reparto del trabajo doméstico.

Para muchas mujeres que trabajan en el sector servicios, enseñanza (sobre todo infantil y primaria), sanidad... el trabajo supone una cierta continuidad de parte del trabajo doméstico, produciéndose un aumento de la carga de trabajo por continuación del mismo o parecido tipo de trabajo.

Por otra parte y a pesar de la incorporación de mujeres al trabajo asalariado, no se han producido cambios significativos en el reparto de tareas domésticas.

Las Secretarías de la Mujer de CC.OO. y el movimiento feminista ya hace muchos años que denunciamos la doble jornada de trabajo pero es evidente que el hecho mismo de que más mujeres se incorporen al mercado de trabajo hace que cada vez esté más extendido este problema.

Según una encuesta sobre el tiempo de la población trabajadora, según el sexo, se reparte de la siguiente manera:

(Ver tabla)

Observamos que las diferencias más significativas se establecen entre los tiempos dedicados a trabajo doméstico (a "favor" de las mujeres) y el dedicado a tiempo libre (a "favor" de los hombres).

Sabemos que el trabajo doméstico no solo implica esfuerzo físico de horas/día de dedicación, también implica una serie de responsabilidades (cuidado de hijos e hijas y de personas enfermas y ancianas) que las mujeres arrastran fuera del hogar aumentando considerablemente la carga de trabajo y el grado de estrés.

Es por tanto difícil poder deslindar el conjunto de condiciones de vida y de trabajo a no ser que deseemos personas escindidas, parceladas.

Para dar respuesta a nuevas cuestiones tendremos que introducir en nuestros análisis nuevos y a veces perturbadores elementos. El sistema sexo-género y cómo se configuran los cambios sociales debería ser incorporado al análisis de clase para generar una nueva cultura que contemple las diferentes realidades sociales, por otra parte cada vez más complejas.

Por eso mejorar las condiciones sociales de las mujeres es, entre otras cosas, aumentar y mejorar los servicios sociales colectivos (escuelas infantiles, ludotecas, comedores escolares, bibliotecas, geriátricos, servicios de prevención, orientación, etc.) pero también hacer un reparto y uso diferente del tiempo.

Para contribuir y hacer efectivas estas demandas, hará falta que la Secretaría de la Mujer y el Sindicato en su conjunto active una campaña de concienciación para que estas reivindicaciones y otras sean defendidas con la misma fuerza que cualquier otro objeto de negociación.

Las mujeres somos las primeras interesadas en que esta pertinaz realidad cambie:

- Porque mientras la enseñanza no sea coeducativa y desenmascare los prejuicios sexistas, mientras la educación sexual continúe ausente o mal tratada y mientras los contenidos curriculares sigan impregnados de mensajes sexistas que ocultan y discriminan a la mujer, ésta se ve abocada profesional y socialmente hacia el ejercicio de determinadas funciones y comportamientos.
- Porque a la selectividad social y económica se suma la sexista, como lo demuestra, entre otras cosas, el hecho de que, a pesar de que las chicas obtienen mejores resultados académicos que los chicos, tienen mayores dificultades para el acceso al mundo laboral.
- Porque las mujeres se promocionan poco, en ocasiones temen asumir cargas de responsabilidad y casi siempre tienen que demostrar que "valen" más que sus compañeros.
- Porque una organización diferente del tiempo y un reparto equitativo de las tareas domésticas facilitarían que mujeres y hombres puedan vivir a lo largo de su vida la pluralidad del tiempo: el estudio, el trabajo, el comprometerse social y políticamente, el ocio, el tiempo destinado a otras cosas y el tiempo dedicado a una misma...

- Porque dentro de la estructura sindical, la proporción de mujeres en cuanto a la afiliación a la federación de enseñanza, guarda más o menos la misma relación con su presencia en la profesión (52'6%). Sin embargo la proporción de mujeres en los órganos de dirección no se corresponde en absoluto a la afiliación. Hoy por hoy existe un 17% de mujeres en la Comisión ejecutiva, un 19'75% en el Consejo y un 22% en el Secretariado. De un estudio realizado sobre la participación de las afiliadas en la vida sindical se deduce que la participación activa en las Secciones Sindicales, Juntas de Personal, asambleas... es baja.

Este hecho nos debería llevar a la introducción de medidas que potencien la participación de la mujer tales como:

- Ampliación de las horas sindicales para los delegados y delegadas de las Juntas de Personal, las 40 h. son insuficientes y obliga a llevar tareas a cabo en horas "extras" lo que limita la participación de las mujeres (también de los hombres) y consecuentemente la dificultad para encontrar candidatas.
- La adecuación de los horarios para la asistencia a asambleas, ludotecas donde tener los hijos durante las Secciones Sindicales, programas de formación, mayor proporción de permanentes sindicales mujeres en los sindicatos provinciales y Federaciones.
- 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 de sistemas sociales. Instrumento que debería ser aceptado y puesto en práctica en todas sus facetas, incluidas las referentes de tiempo espacio y presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad.

El concepto de "**acción positiva**" es sin duda revolucionario, en el sentido de que revolución choca con muchas 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 y que compensen o contrarresten la situación de partida: esta idea compensatoria no debería ser difícil de entender entre los trabajadores de la enseñanza, cuando hablamos y trabajamos por una enseñanza compensatoria que corrija otro tipo de marginalidades y justamente así evitar que se conviertan en gueto si no se integra bien en el conjunto.

Nuestro sindicato ha de ser un reflejo de la sociedad que propugnamos y en consecuencia poner en marcha una serie de prácticas encaminadas a romper con tradiciones y hábitos discriminatorios.

Las ideas de igualdad entre los sexos que corren en la sociedad y en el movimiento de mujeres trabajadoras nos dicen que la transformación desesperadamente lenta que estamos conociendo los sindicatos en ese sentido, es fruto esencialmente de la mayor consciencia de las mujeres dentro y fuera del sindicalismo.

Dentro del sindicato, esta cuestión podría estar más o menos asumida intelectualmente pero no se plasma, no acaba de transformarse en los hechos de la vida cotidiana y en la composición de los órganos de dirección. Personalmente opino que deberíamos abordar de forma decidida la corrección de carencias y desajustes yendo más allá de las recomendaciones de buenas intenciones. Para garantizar que los puntos de vista de los sujetos que lo padecen sean tenidos en cuenta, precisamos de normas que se cumplan

obligatoriamente y favorezcan el acceso de las mujeres sindicalistas a los órganos de dirección.

Muchos otros porqués existen y los hombres y las mujeres de CC.OO. debemos abordar conjuntamente pero no quisiera acabar sin hacer un llamamiento a las mujeres para que participéis de forma activa, para que trabajéis sindicalmente y en el área de la mujer, en vuestro centro de trabajo...

Para que todas juntas podamos hacer cada día un 8 de marzo, contribuyendo al cambio de actitudes necesario para el avance en la igualdad y no discriminación.