

Medidas hacia la igualdad en la educación

ETUCE es una federación de sindicatos de profesores de toda Europa que está reconocida por la Comunidad Europea y por la Confederación Europea de Sindicatos como la voz representante de la profesión. Al publicar este documento sobre la igualdad de oportunidades en la educación, nuestra intención es orientar y proporcionar consejos a los profesores que deseen poner en práctica estrategias de igualdad de oportunidades en sus respectivos colegios, escuelas superiores y universidades.

Es responsabilidad de los sindicatos de profesores el obtener información de los gobiernos nacionales sobre el progreso en el establecimiento de la igualdad de oportunidades en la educación, así como asegurarse que proporcionan una igualdad de oportunidades a sus propios afiliados. Publicamos este documento con la esperanza de que será ampliamente leído y usado por profesores de toda Europa

La educación es una herramienta de gran valor para la creación de la igualdad de oportunidades. Esta creencia fundamental está aceptada en todos los países europeos: la Comisión de las Comunidades Europeas cuenta con un programa de acción destinado a promover la igualdad de oportunidades para niños y niñas y ha publicado su tercer programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por su parte, los gobiernos nacionales de los países europeos están implementando normas y actividades para fomentar la igualdad de oportunidades en la educación.

Los sindicatos de la enseñanza juegan un papel importante de apoyo a dichas iniciativas. Este documento, producido por el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Oportunidades de ETUCE, tiene como fin hacer que se tenga un mayor conocimiento sobre las medidas prácticas que deben adoptarse para hacer de la igualdad de oportunidades en la educación una realidad. Esperamos que sirva a los sindicatos afiliados para estimular iniciativas de igualdad de oportunidades a nivel nacional y local y, aún más importante, en los colegios, escuelas superiores y universidades de toda Europa.

COMBATIR LA DESIGUALDAD

En todos los países europeos se dan desigualdades de muchos tipos. El denominador común de todas ellas, ya estén éstas relacionadas con el sexo, la raza, la etnicidad, la clase social y el status económico, la religión, la edad, la minusvalía o la orientación sexual, es que la calificación de inferioridad y la falta de consideración y de poder que sufren determinados grupos, suele basarse en prejuicios y estereotipos. Dichos prejuicios pueden llevar a un tratamiento discriminatorio, ya sea en el colegio, en el acceso a una educación superior o en las oportunidades de empleo, y pueden también limitar las opciones de vida de los grupos que los sufren. El presente documento presenta medidas para contrarrestar la desigualdad por sexo, si bien hay que reconocer que las desigualdades no suelen venir solas. Las probabilidades de éxito de las medidas que se adopten para eliminar la desigualdad, aumentarán considerablemente si éstas se configuran en una estrategia coherente que promueva la igualdad de oportunidades para todos.

En el sector de la enseñanza, ello supone tomar medidas positivas hacia la eliminación de todas aquellas barreras que impidan a los estudiantes desarrollar todo su potencial como seres humanos con actitudes imparciales, que puedan desempeñar debidamente su papel en la sociedad en la que viven. Se trata de fomentar un amor por el aprendizaje a lo largo de toda la vida y desarrollar una capacidad de análisis de mentalidad abierta por el cual se pueda reconocer el valor real de cada persona, cualquiera que sea su sexo, nacionalidad, capacidad, valores culturales o religiosos y status social. Se trata también de conseguir que la gente sea consciente de las desigualdades existentes y de desarrollar la capacidad de poner en duda y combatir los modelos y jerarquías establecidas que representan la norma. Se trata finalmente, de romper las expectativas estereotipadas basadas en el sexo de los estudiantes, en una sociedad cada vez más tecnológica.

OPORTUNIDADES DESIGUALES PARA MUJERES Y NIÑAS

Existe documentación irrefutable sobre la desigualdad estructural en la educación, un ejemplo de esto es la diferente elección de materias que hacen los niños y niñas en función del sexo. Los niños suelen obtener mejores resultados en ciencias físicas y tecnología, mientras que las niñas sobresalen tradicionalmente en arte, materias domésticas, idiomas y humanidades. Esta tendencia se hace aún más evidente en la educación superior y complementaria y lleva a una elección de carrera estereotipada, una limitación de las oportunidades de empleo y una diferencia en la remuneración, status y satisfacción profesional entre ambos sexos.

El hecho de que los profesionales de la enseñanza sean en su mayoría mujeres, sobre todo en colegios para niños pequeños y, que sin embargo, las mujeres estén desproporcionadamente excluidas de la promoción y de los puestos de mayor responsabilidad en los colegios, escuelas superiores y universidades, es otra desigualdad que debe resolverse por medio de estrategias positivas. Sin duda, el hecho de que las mujeres sólo lleguen a ocupar puestos de menor autoridad en la educación, forma parte del programa educativo "subyacente" que representa un poderoso mensaje a los estudiantes sobre el valor que se da al talento de la mujer y sobre la importancia que tienen determinados sectores de la educación. La situación de los profesores a media jornada o con contrato temporal, la mayoría de los cuales son mujeres, que no se pueden beneficiar de la promoción ni de la seguridad de un sueldo y un empleo fijos, es otro factor a tener en cuenta.

Los sindicatos de la enseñanza también muestran una desigualdad por sexos entre sus líderes, en sus puestos oficiales permanentes y en la representación de la mujer en los puestos ejecutivos a los que se accede por elección. Los sindicatos de profesores tienen un importante papel que desempeñar como centros de influencia en la política del gobierno nacional y local sobre la igualdad de oportunidades y como agentes del cambio a nivel de colegios, escuelas superiores y universidades.

En este documento, por consiguiente, se presentarán una serie de estrategias para influir en el progreso de:

- la igualdad de oportunidades para estudiantes de ambos sexos en todas las etapas de su educación
- la igualdad de oportunidades para los profesores
- la igualdad de oportunidades dentro de los sindicatos.

Asimismo se considerará la forma de conseguir una mejora en la actitud, se analizará el papel de la legislación, el empleo y la política de contratación y formación de personal y se estudiarán las medidas positivas que los sindicatos y sus afiliados puedan adoptar para implementar la igualdad de oportunidades en la educación y, por consiguiente, en el conjunto de la sociedad.

PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL CONJUNTO DE LA ESCUELA

Cada colegio, escuela superior y universidad deberá definir una política de igualdad de oportunidades y un método de ponerla en práctica que llegue a todos los niveles de la institución. Un primer paso sería establecer un pequeño grupo de trabajo que redactara una declaración de intenciones, con el fin de conseguir el apoyo de la dirección superior en consulta con los padres y con el organismo que gobierne la institución, antes de presentarlo a todo el personal para su aprobación. Resulta útil nombrar a un/a coordinador/a para la igualdad de oportunidades y que dicha persona ocupe un puesto que le permita influir sobre la institución.

Idealmente el/la coordinador/a para la igualdad de oportunidades deberá poder acceder en su área geográfica a un asesor o representante oficial para la igualdad de oportunidades y formar una red de apoyo junto con otros profesores que trabajen en este campo desde colegios e instituciones próximos, con el fin de compartir estrategias útiles y comentar aspectos prácticos. Este tipo de ayuda podrá ofrecerse a través de las oficinas locales de los sindicatos.

Aspectos del programa educativo de niñas y niños

La declaración de intenciones deberá cubrir todos los aspectos del programa educativo escolar de forma que éste garantice una igualdad de acceso a niñas y niños, enlace el programa oficial y el "subyacente" y defina medidas para combatir los estereotipos sexuales, lo que supone la utilización, material didáctico, lenguaje e imágenes no discriminatorios. Asimismo la declaración deberá observar medidas para tratar el acoso sexual y garantizar la imparcialidad de los métodos de evaluación y criterios de examen, la igualdad de acceso a la experiencia laboral, la formación profesional, la educación complementaria y superior y la igualdad de oportunidades en la orientación profesional para asegurar que los estudiantes hagan una elección no condicionada por estereotipos.

En muchos países el programa educativo nacional es el mismo tanto para las niñas como para los niños. Por lo tanto, en teoría, ambos sexos tienen las mismas oportunidades. Sin embargo, desde los primeros años escolares, la experiencia educativa de niñas y niños es distinta debido a lo que de los estudiantes esperan tanto sus padres como los profesores. En la etapa más avanzada de la educación estas expectativas llevan a una diferenciación basada en el sexo que se hace patente en la elección de materias y en los resultados de los exámenes. A su vez, ello lleva a unas tendencias tradicionales en la educación complementaria y superior y en la elección de carrera profesional.

Para que los colegios traten debidamente estos aspectos, los profesores tendrán que empezar por el principio y fijarse en los materiales de juego que elijan para los niños y niñas más pequeños, asegurándose de que los niños realicen actividades domésticas y de crianza, como por ejemplo cocinar u otros juegos que se puedan realizar en la zona de la clase que represente el hogar. A la vez se animará a las niñas a utilizar grandes juegos de construcción y desarrollar su habilidad manual con herramientas, dándoles asimismo el debido acceso al ordenador, para el que hay que desarrollar programas que resulten más

atractivos a las niñas. Todos los estudiantes tienen que practicar aspectos básicos de la vida y prepararse para ser padres y madres, para que en la vida adulta los hombres asuman su parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, lo que permitirá a las mujeres desarrollar sus respectivas carreras en igualdad de condiciones.

MÉTODOS Y ACTIVIDADES NO DISCRIMINATORIOS SEXUALMENTE

En el programa educativo oficial, los profesores eligen los ejemplos para ilustrar los temas tratados. Concretamente en matemáticas y ciencia es importante que elijan ejemplos que representen la vida cotidiana de ambos sexos, de forma que las chicas no se sientan desanimadas ante lo que parece considerarse un campo dominado por los hombres. Varios estudios importantes han analizado la forma de conseguir que las matemáticas, la ciencia y la tecnología estuvieran más "orientadas a las chicas". Los profesores deben exigir a los responsables los materiales didácticos adecuados en este sentido.

Asimismo, .hay que destacar ejemplos de mujeres que hayan llegado a ser grandes científicas e ingenieras, con el fin de animar a las chicas a superarse en esas áreas. Del mismo modo, hay que animar a los chicos a apreciar el valor de la lengua y de la competencia lingüística desde los primeros años. Tanto ellos como ellas necesitan tener un acceso a las artes, la música, la educación física, la tecnología y las humanidades para poder convertirse en adultos completos.

Debe prestarse atención a la política para la igualdad de oportunidades que adopte una institución educativa, de forma que se garantice la indiscriminación sexual en el acceso a las distintas actividades, deberes o tareas. Un ejemplo de ello sería exigir a los niños igual que a las niñas que ordenen los materiales que utilicen y mantengan aseado su sitio de estudio. Todos deberán poder participar en las actividades extraescolares y el código ético del centro deberá combatir activamente la utilización de un lenguaje discriminatorio que resulte ofensivo para las niñas. Del mismo modo, cualquier forma de acoso sexual se tratará como asunto disciplinar, puesto que en los colegios mixtos las niñas tienen que sentir que se les respeta la dignidad, para sentirse seguras en el entorno de aprendizaje. El código de conducta no discriminatoria sexualmente deberá aplicarse al personal de la escuela al igual que a los alumnos y alumnas.

Los estudios realizados demuestran que en la clase los profesores tienden a prestar más atención a los niños que a las niñas, lo que a menudo se debe a que las niñas son más tranquilas y menos exigentes. Un ejercicio útil para el personal docente consiste en que vigilen su propio comportamiento para ver si esta diferenciación se produce y que hagan un esfuerzo consciente por cambiar su modo de tratar a las alumnas. Concretamente en las asignaturas científicas y técnicas, las niñas pueden sentirse intimidadas, por lo que se las debe animar a .participar con igualdad. En algunos casos, los mejores resultados en este aspecto se obtienen formando grupos de un sólo sexo para impartir estas materias.

EXAMENES Y EVALUACIONES

Los métodos de evaluación, los tests y los exámenes no deberían ser discriminatorios para con las niñas. Los ejemplos expuestos en las preguntas tienen que estar relacionados con la experiencia de las niñas igual que con la de los niños. En el caso de los exámenes finales de los colegios privados, que suelen controlar el acceso a la educación superior, los

exámenes deberán identificarse de forma alternativa sin que aparezca el nombre del estudiante, puesto que los estudios realizados demuestran que los examinadores tienen a puntuar a las niñas de forma menos favorable ya que esperan menos de ellas. Este método también debería seguirse en niveles superiores, en escuelas de estudios avanzados y universidades.

EL COLEGIO Y EL TRABAJO

Numerosos países cuentan en la actualidad con programas de formación profesional que enlazan el colegio y la educación complementaria y superior con el mundo laboral. Es de suma importancia que la orientación dada a los estudiantes los anime a tomar decisiones no condicionadas por estereotipos. Los responsables de asignar a los estudiantes a puestos de trabajo de prácticas, deben colaborar con las empresas participantes con el fin de animar a las chicas a considerar áreas profesionales no tradicionales. El sistema por el cual un estudiante acompaña a un profesional de cualquier campo durante un periodo de tiempo para ver de cerca el mundo del trabajo, puede constituir una manera útil de dar a los estudiantes una idea práctica de lo que supone desempeñar determinados empleos. De este modo, se podría asignar a una chica a ver de cerca el trabajo de un/a director/a de una gran compañía, un/a ingeniero/a, un/a arquitecto/a, un/a consultor/a informático/a o un/a investigadora científico/a. Se trata de una idea muy sencilla que puede contribuir en gran medida a romper con las expectativas estereotipadas, aunque por supuesto, requiere una planificación detallada y una estrecha supervisión.

ORGANIZACION

Todos los puntos mencionados anteriormente se refieren exclusivamente a los aspectos educativos del programa que cada escuela decida seguir para lograr la igualdad de oportunidades. Pero hay muchos otros aspectos de la vida de una escuela que hay que examinar, como por ejemplo: ¿se registra la asistencia de niños y niñas en listas separadas? (no hay ninguna necesidad de que así sea). ¿Se alinean los niños y las niñas en filas separadas? (este sistema debería abolirse). ¿Representa la asamblea general, las reuniones y la junta del colegio o escuela, los intereses de las mujeres y las niñas del mismo modo que representa los de los hombres y los niños? La estructura del personal de un centro también transmite mensajes importantes. ¿Quién ocupar los cargos de mayor responsabilidad y tiene autoridad para tomar decisiones?

SEGUIMIENTO DEL PROCESO

Se recomienda que paralelamente al desarrollo de la política escolar en los temas tratados en esta sección, se encomiende la observación del progreso de las medidas adoptadas, a un grupo de trabajo reducido que esté dirigido por el/la coordinador/a para la igualdad de oportunidades. Este grupo prepararía regularmente informes para el personal en general, los directivos del centro y los padres de alumnos. Es posible que algunos de los resultados de todo este proceso resulten intangibles, como por ejemplo el aumento generalizado de la confianza y la seguridad entre las niñas o la disminución de la conducta

discriminatoria entre los niños. No obstante, hay otras consecuencias, tales como la elección de asignaturas, los resultados de los exámenes, el acceso a la educación complementaria o superior y- la elección de carrera, de las que sí se puede llevar un registro anual por sexos. Los respectivos gobiernos nacionales suelen recopilar este tipo de datos, lo que permitirá a cada centro educativo comparar sus propios resultados con los expuestos por el gobierno.

CUESTIONES RELATIVAS A LA ACTITUD DE LA SOCIEDAD

Resulta evidente que la actitud de los propios profesores y profesoras hacia la igualdad de oportunidades representa un importantísimo factor de influencia positiva sobre los estudiantes. Desde muy temprana edad los niños y las niñas están condicionados por la imagen que se da en los libros, periódicos y otros medios de comunicación de hombres y mujeres desempeñando papeles atribuidos a cada sexo. Inconscientemente los niños y niñas captan las actitudes que ven en su familia, en su entorno y en las imágenes visuales, publicitarias y televisivas, que muestran a las mujeres en papeles pasivos. Los profesores y profesoras deben recibir una formación específica que les permita contrarrestar y contestar a este tipo de imágenes, para presentar a los estudiantes ejemplos alternativos de vidas de mujeres.

LECCIONES CONCRETAS

Se pueden preparar lecciones concretas para tratar estos temas, haciendo una crítica de la distinta imagen que los medios de comunicación y la publicidad dan de las mujeres y de los hombres y el peso que dicha imagen tiene en la consolidación de las funciones tradicionales. Hay que ayudar a los estudiantes a comprender la larga e histórica lucha de la mujer por recibir un trato igualitario, las campañas por el derecho a voto, la igualdad de sueldo y la provisión de servicios para el cuidado de los hijos. La formación inicial y permanente debe preparar al personal docente para enseñar y dar a los estudiantes una auténtica igualdad de oportunidades.

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE

La formación de profesores y profesoras deberá tratar de lo que el personal docente espera de los alumnos y alumnas, estudiándose concretamente la asunción de que el rendimiento académico de las niñas es inferior al de los niños. En realidad, los resultados de los exámenes demuestran lo contrario, sobre todo en los primeros años de escolarización. Las altas aspiraciones académicas de las niñas necesitan el aliento de los profesores. Es todavía cierto que hay muy pocas niñas que consideren la opción de coger asignaturas de ciencia y tecnología en la educación superior o que decidan desarrollar su carrera en estas áreas. Ello se debe, en parte, a un problema de actitud y a la falta de atractivo "humano" de estas asignaturas. La resolución a este problema radica en los métodos y el contenido de la enseñanza. Es igualmente cierto que muy pocos niños dan valor a los idiomas, por lo que hay que hacerles ver la utilidad económica del conocimiento

de otros idiomas en su carrera profesional futura, así como los beneficios de dicho conocimiento desde el punto de vista cultural.

El Memorandum de la Comisión Europea sobre Educación Superior señala el camino hacia una mayor integración de los idiomas con otras asignaturas. Con ello se conseguiría desviar a las alumnas de los "guetos de asignaturas" tradicionales, mostrando al mismo tiempo el valor de las lenguas a los estudiantes varones.

NECESIDADES FORMATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE

Puesto que los problemas de "actitud" siguen siendo tan difíciles de tratar, sería provechoso que los gobiernos nacionales y el mundo empresarial colaboraran en la financiación de iniciativas de apoyo a los profesores por medio de subvenciones para programas de formación en funcionamiento sobre la igualdad de oportunidades. Los sindicatos jugarían un papel muy importante en la negociación con las empresas para conseguir el respaldo a estas iniciativas. También se podría pedir a las empresas que pusieran en práctica campañas publicitarias que dieran una imagen positiva y que fomentaran las visitas a los colegios por parte de mujeres que hayan triunfado profesionalmente, proporcionando así modelos a seguir para las niñas e influyendo en su forma de ver su futura carrera.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACION DE PERSONAL DOCENTE

Los estudios realizados por la OCDE y la International Labour Organisation (ILO) demuestran que en todos los países hay una representación insuficiente de profesoras en los puestos de mayor responsabilidad de los colegios, escuelas superiores y universidades, si se compara con la proporción de mujeres en la enseñanza. Sobre todo en la enseñanza secundaria, hay muy pocas mujeres que lleguen a directoras. Por otro lado, a pesar del principio de igualdad de sueldo, existe todavía una diferencia considerable entre el sueldo medio de profesores y profesoras. Si bien cada país europeo presenta sus propias diferencias, la situación general viene a ser, la misma para todos ellos. ¿Qué puede hacerse para corregir esta desigualdad entre profesores y profesoras?

SISTEMAS JUSTOS DE DISTRIBUCION DE CARGOS

Una medida importante que hay que adoptar es asegurar que los procedimientos y criterios seguidos para asignar cargos y promocionar al personal sean justos. Con frecuencia las mujeres salen perdiendo en las oportunidades de promoción debido a haber hecho un paréntesis en sus carreras para tener hijos o para cuidar de familiares de la tercera edad o que no pueden valerse por sí mismos y después haber vuelto al trabajo, en muchos casos a media jornada. Si la sociedad espera de las mujeres que cumplan esta función, también tiene que ofrecer su reconocimiento y recompensarlas en sus carreras profesionales. El paréntesis en la carrera profesional debería reconocerse como un factor que influye en la igualdad de oportunidades y habría que establecer sistemas de remuneración que tuvieran en cuenta el tiempo pasado fuera de las aulas cuidando a los hijos. Todas las profesoras deben tener derecho a volver al trabajo por lo menos con un

suelo igual al que tenían cuando lo dejaron para ser madres y estos paréntesis en el servicio no deberían suponer una desventaja al intentar promocionarse.

Los sistemas de remuneración no pueden ser discriminatorios y deben cumplir con la legislación europea vigente. Siempre que en un sistema de remuneración existen elementos discrecionales o de "remuneración por méritos", éstos suelen favorecer a los hombres, de quienes se sigue pensando que son los que mantienen a la familia. Por consiguiente, hay que supervisar estrechamente los sistemas de remuneración del personal docente y todas las formas de gratificación por rendimiento, para asegurar que los complementos específicos no se asignen de forma desproporcionada a los hombres.

En cuanto a las solicitudes de promoción a puestos de mayor responsabilidad en los colegios, siempre deberá haber un jurado que las estudie y seleccione a los candidatos siguiendo criterios bien definidos y relacionados con el trabajo a realizar. Los miembros de este jurado deberán ser conscientes de su tendencia a clarificar a las mujeres como no aptas para puestos de dirección. En realidad, el estilo de dirección de la mujer, más cooperativo y su capacidad de trabajo en equipo y de motivar a los compañeros, son cualidades muy valiosas para las instituciones educativas.

ESTRATEGIAS POSITIVAS PARA LOS PARÉNTESIS PROFESIONALES Y EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Por lo general, las mujeres que se presenten candidatas a cargos directivos, serán mayores si han tenido hijos, por lo que la edad, el estado civil o la información sobre los hijos son cuestiones que no tendrán por qué figurar en los impresos de solicitud ni habrá que tratar en las entrevistas. Las cualificaciones, capacidad, conocimientos y experiencia de la candidata es lo que demostrará su aptitud para desempeñar el puesto y sus circunstancias domésticas no debieran interferir. No obstante, se pueden y se deben adoptar medidas para ayudar a las profesoras que deseen volver al trabajo después de haber sido madres. Entre otras posibilidades de gran utilidad se encuentra la educación preescolar, servicios de cuidado de los hijos fuera de horas escolares, guarderías para bebés en el propio lugar de trabajo, cursos de reciclaje, programas para "mantener el contacto", sistemas de trabajo compartido y asesoría profesional.

La mayoría de profesores a media jornada o con contrato temporal son mujeres, a menudo por motivos domésticos. En toda Europa se percibe una tendencia hacia la "informalización" de la enseñanza y de otras profesiones, que hay que contener puesto que los profesores a media jornada y a corto plazo se ven perjudicados en términos de condiciones contractuales, acceso a las oportunidades de promoción, derecho a sueldo en caso de baja o maternidad y pensiones. Las profesoras que opten por trabajar a media jornada deben tener el mismo derecho que los demás profesores a recibir contratos fijos, no temporales y a disfrutar de la protección del empleo y de otros beneficios. En la actualidad, las condiciones laborales y las perspectivas de dichos profesores, en su mayoría mujeres, son objeto de gran preocupación entre los sindicatos de la enseñanza y se analizaron detenidamente en el Informe ¡LO de 1.991 sobre las Condiciones del Personal Docente.

DESARROLLO DE LA CARRERA

Es necesario instar a los centros de enseñanza a que ofrezcan a las profesoras cursos de dirección orientados al desarrollo de la carrera profesional. Esta sería una forma de contrarrestar el efecto negativo de los prejuicios existentes contra las mujeres como directoras, que se suman al efecto que el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas tienen sobre las posibilidades de las profesoras. No es aceptable que los sueldos de las profesoras se encuentren concentrados en la parte inferior de la escala salarial y que no se reconozca su valiosa labor en términos de promoción.

Hay que definir y poner en práctica una serie de estrategias positivas y supervisar su progreso durante un periodo concreto de tiempo por medio del análisis de datos estadísticos. Sería interesante que los centros de enseñanza definieran "objetivos" en cuanto al número de profesoras que deban ocupar puestos directivos en un plazo de tiempo establecido. Para alcanzar dichos objetivos, las medidas anteriormente descritas serían de gran ayuda.

UTILIZACION DE LA LEGISLACION PARA CORREGIR LA DISCRIMINACION

Muchos gobiernos nacionales han aprobado legislación antidiscriminatoria, que está respaldada por el Tratado de Roma y por otras directrices subsiguientes relacionadas con la igualdad. Entre éstas últimas se encuentran la directriz del "sueldo igual por trabajo de igual valor" y la de la "igualdad de trato" que reclama el mismo trato para mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo, la promoción, la formación y las condiciones laborales. Esta directriz contiene el concepto de discriminación indirecta y posibilita la adopción de medidas positivas para combatirla. Existe también una nueva directriz que protege a las mujeres embarazadas en el trabajo y prohíbe la discriminación debida al embarazo, así como un borrador de directriz sobre el cuidado de los hijos y la baja por maternidad, aspectos que afectan a la igualdad de oportunidades para la mujer.

TRABAJO DE IGUAL VALOR

Esta legislación está respaldada por programas de acción iniciados en toda Europa para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Las disposiciones legales complementan las estrategias de acción positiva y pueden servir a los sindicatos para persuadir a los centros de enseñanza de que adopten medidas positivas. A menudo, la sola amenaza de presentar una demanda por discriminación sexual o desigualdad de sueldos será suficiente para asegurar la buena disposición de los centros a negociar y a adoptar medidas positivas para corregir la situación discriminatoria que se haya producido. En el caso de las demandas por desigualdad de sueldo, la responsabilidad recaerá en el centro para demostrar que el sistema de remuneración no es discriminatorio. Para los profesores y profesoras, la existencia de un sistema que dé un sueldo igual por trabajo de igual valor, es de suma importancia dada la desigualdad estructural que parece existir en la profesión. En el caso que los directivos del centro tengan autoridad para conceder aumentos de sueldo y promocionar a los empleados y siempre que los aumentos y las promociones se concedan injustamente a los profesores en lugar de las profesoras, éstas podrán presentar demandas, habiéndose conseguido recientes victorias en varias de ellas. Con ello se ha sentado un importante precedente legal y se ha hecho llegar a los centros de enseñanza el mensaje de que es imprescindible practicar la igualdad de oportunidades en la contratación

de personal. Asimismo se ha hecho un avance significativo en las perspectivas de promoción de las profesoras en general.

RECOPIACION DE EJEMPLOS

ETUCE tiene previsto recopilar ejemplos de casos que se hayan resuelto con éxito por sindicatos afiliados actuando en nombre de profesoras (o profesores) que han sufrido una discriminación al hacerse públicos estos ejemplos se conseguirá que la sociedad sea más consciente de la necesidad de definir marcos de trabajo nacionales y locales que contribuyan a la igualdad de oportunidades. Del mismo modo se hará evidente la necesidad de que los sindicatos y los centros de enseñanza negocien la forma de poner en práctica la igualdad de oportunidades por medio de procedimientos justos de contratación, nombramiento de cargos y promoción.

FUNCION DE LOS SINDICATOS DE LA ENSEÑANZA

La contribución más importante que los sindicatos de la enseñanza puedan hacer a la igualdad de oportunidades para sus afiliados y para la educación en general, es mostrar el más alto grado de compromiso y apoyar activamente a las iniciativas para lograr la igualdad de oportunidades. Los sindicatos pueden organizar conferencias, talleres de trabajo y seminarios, pueden llevar a cabo estudios y publicar los resultados, asesorar en temas de normativa y ayudar a los afiliados por medio de la asistencia social individualizada. Además pueden organizar programas de formación especial relacionados con la igualdad de oportunidades y ofrecer su consejo sobre la forma de conseguir la participación de la mujer a todos los niveles del sindicato. Pueden asimismo proporcionar servicios de cuidado de los niños y guardería para que las mujeres puedan asistir a las reuniones y dar a las mujeres la oportunidad de trabajar en comités y de participar en delegaciones y conferencias. Pueden elegir a mujeres para cargos ejecutivos nacionales y como presidentas de sindicato. Lo más importante es que den publicidad a la necesidad de la igualdad en el trabajo, observen la situación en su propio país y expongan las desigualdades ante toda la sociedad.

En la actualidad muchos sindicatos cuentan con un responsable máximo a nivel nacional dedicado exclusivamente a la igualdad de oportunidades, además de tener a representantes para trabajar en este sentido desde las oficinas locales. La elección de comités asesores para la igualdad de oportunidades constituye un buen método para dar importancia a esta reivindicación y conseguir la participación de un mayor número de mujeres en la definición de normativas.

CURSOS DE FORMACION SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Algunos sindicatos han observado que los cursos de formación especial para mujeres sobre el desarrollo de la carrera profesional y la participación en actividades del sindicato, han tenido mucho éxito y han animado a muchas mujeres a adoptar un papel activo y de

liderazgo en su sindicato. Este tipo de cursos pueden incluir actividades destinadas a aumentar el grado de seguridad y confianza en uno mismo, practicar técnicas de negociación y reafirmación, participar en comités y lograr establecer una comunicación efectiva con la dirección superior y los centros de enseñanza. En caso de que se prevea ofrecer este tipo de cursos, también es importante conseguir la participación de los afiliados varones en otros aspectos de la formación sobre la igualdad de oportunidades, de manera que éstos entiendan la igualdad de oportunidades como un tema que afecta a todos los afiliados y afiliadas de un sindicato.

EL CAMINO HACIA DELANTE

El conocimiento y entendimiento de los aspectos y los hechos relacionados con la discriminación, configurará una base sólida sobre la que los sindicatos y los centros de enseñanza podrán negociar el código de práctica que garantice una igualdad de oportunidades en el trabajo y la igualdad de sueldo por trabajo de igual valor. Asimismo se acordarán medidas como el trabajo compartido y el cuidado de los niños que permitan a las profesoras desarrollar su carrera en igualdad de condiciones. Por su parte, los sindicatos supervisarán el proceso e informarán a sus afiliados sobre el progreso que se vaya haciendo.

,Por otro lado, los sindicatos podrán editar publicaciones y consejos para sus afiliados y deberán compartir con sindicatos de otros países aquellas ideas que hayan dado buenos resultados. Esperamos que este documento sea un pequeño paso hacia esta puesta en común de ideas. Aún queda mucho por hacer.

Se puede conseguir una lista de los nombres de responsables de la igualdad de oportunidades en sindicatos afiliados de ETUCE. 33 rue de Trèves, 1040 Bruselas.

REFERENCIAS

1. Recomendaciones para la Igualdad de Oportunidades en la Educación, adoptadas por la Asamblea General de ETUCE, noviembre 1.988.
2. Informe sobre la Implementación de las Recomendaciones de ETUCE para la Igualdad de Oportunidades en la Educación. ETUCE, 1.990.
3. Informe sobre la Igualdad de Oportunidades para Niños y Niñas en la Educación, Documento de Trabajo de la Comisión de las Comunidades Europeas, 1.989.
4. Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, Tercer Programa Comunitario de Acción a Medio Plazo 1.991-95 (Comisión Europea).
5. El Profesor de Hoy. OCDE, 1.991.
6. Profesores: desafíos de los 90. International Labour Office. Ginebra, 1.991.

DIRECTRICES Y LEGISLACION COMUNITARIA PERTINENTE

1. Artículo 119 del Tratado de Roma -derecho a un sueldo igual.

2. Directriz sobre la igualdad de sueldo por trabajo de igual valor (1.975)
3. Directriz sobre el trato igualitario a mujeres y hombres en el acceso al trabajo, promoción, formación y condiciones laborales (1.976).
4. Directrices de seguridad social de 2.979 y 1.986 sobre la igualdad de trato en programas de la seguridad social y planes de jubilación.
5. Directriz sobre seguridad y sanidad de las mujeres embarazadas y de las mujeres que han dado a luz recientemente.
6. Recomendación del Consejo sobre la Protección de la Dignidad de Mujeres y Hombres en el Trabajo y Código de Práctica sobre el Acoso Sexual, 1.991.
7. Recomendación del Consejo sobre el Cuidado de los Niños, incluyendo la baja por maternidad y servicios de cuidado de niños y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, 1.992.
8. La Carta Social (1.989), recomienda la igualdad de trato a mujeres y hombres en aspectos de remuneración, acceso al empleo, protección social, educación, formación profesional y desarrollo de la carrera profesional. Adoptado por 11 estados miembros.

Para mayor información escribir a la Unidad para la Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea, 200 rue de la Loi, 1049 Bruselas.