

# Mujeres

La Federación de Enseñanza de CC.OO. lleva tiempo trabajando por la igualdad entre los sexos, considerando que las trabajadoras tienen una problemática específica, que viven con una especial dificultad su situación laboral, y asumiendo que a las reivindicaciones del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro sector, es necesario añadir las más específicas, fruto de la situación discriminada de las mujeres.

Algunos avances se han dado desde las anteriores elecciones sindicales: aplicación en los convenios de derechos que la legislación reconoce para las mujeres, avances en la propia legislación, o aplicación concreta de derechos que en la práctica no se cumplían.

Ante las próximas elecciones sindicales, la F.E. de CC.OO. se plantea nuevas reivindicaciones, tanto en lo que respecta a las trabajadoras de la enseñanza, como en lo que se refiere al modelo educativo y, en concreto, a la coeducación.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

1. Conseguir de las Administraciones Públicas la creación y ampliación de Servicios Sociales. Plasmación en medidas concretas contra la desigualdad mediante programas de intervención, prevención y orientación, incremento de comedores escolares, bibliotecas, escuelas infantiles... Oferta pública gratuita suficiente y de calidad para el tramo educativo 0-6.

2. Potenciar políticas no sexistas y coeducativas. La transmisión de valores sexistas imperantes en la sociedad se sigue dando en la escuela a través del currículum explícito y oculto. La escuela, además de mixta, debe ser coeducativa y garantizar la igualdad real entre los sexos considerando la coeducación como innovación pedagógica.

Las Instituciones y centros de enseñanza deben comenzar por reconocer la coeducación y la igualdad de oportunidades como medida de calidad del propio sistema educativo.

Para avanzar en la coeducación se precisa desarrollar actuaciones concretas:

A. Un tratamiento específico en la formación inicial y permanente del profesorado.

B. Tiempos y espacios de reflexión para elaborar materiales y adaptaciones curriculares. Materiales didácticos y libros de texto siguen reforzando, en su gran mayoría, los estereotipos sexistas en el lenguaje, contenidos, gráficos e ilustraciones. Es necesario un doble esfuerzo, hacia la producción de materiales coeducativos, vía positiva y otro más expeditivo, organizando comisiones de control que no permitan la utilización de materiales sexistas en los centros de enseñanza.

C. Intervenciones positivas en la orientación profesional y en la organización escolar. Los gabinetes de orientación y las tutorías pueden constituir un ámbito privilegiado para combatir la desigualdad y orientar profesionalmente sin estereotipos de género, estimulando a las alumnas hacia opciones profesionales y salidas al mercado laboral no típicamente femeninas.

## **MEJORAR LAS CONDICIONES SOCIO-LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA**

1. Potenciando políticas de empleo que garanticen el acceso, promoción y permanencia en el empleo a las mujeres en igualdad de oportunidades, estableciendo medidas de Acción Positiva.
2. Potenciando políticas encaminadas a la corresponsabilización de hombres y mujeres en las tareas domésticas y la creación de servicios sociales que acaben con la actual división de tareas entre géneros.

## **SALUD LABORAL**

- Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre y/o el hijo/a, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.
- Facilitar la asistencia a las clases de preparación al parto en horario laboral o permitiendo la elección de turnos, sin reducción retributiva.
- Incluir el reconocimiento ginecológico en los reconocimientos médicos generales.

## **MEJORAS SOCIALES/FAMILIARES**

Aplicación no restrictiva de las Leyes.

- Que la reincorporación al trabajo tras excedencia para el cuidado de hijos e hijas, sea en la fecha que solicita la interesada o interesado, siempre y cuando no sea superior a los 3 años, y no cuando la Administración lo decida unilateralmente.
- Que la reducción de jornada para cuidado de un menor de 6 años discapacitado pueda ser disfrutada cuando realmente lo necesite la interesada o interesado.
- Cobertura de todas las sustituciones por reducciones de jornada o excedencias para cuidado de hijos/as.
- Regulación de la hora de lactancia para hacer viable el disfrute de ese derecho por parte del padre o la madre, en el tiempo y modo que voluntariamente elijan.
- La licencia por maternidad (así como el servicio militar o la prestación social sustitutoria) no será motivo de discriminación en las listas de interinidades o bolsas de trabajo. Nombramiento de interinas y eventuales en el momento que les corresponda con devengo de haberes y cómputo de este periodo como servicios prestados.
- Potenciar mediante campañas que todos los permisos y excedencias, por atención o cuidado de hijos sean también utilizados por los hombres.

## **FORMACIÓN**

Favorecer la participación de las mujeres en los diferentes cursos de formación que se realicen, que permitan superar las situaciones de desigualdad en las que se encuentran muchos colectivos de trabajadoras en el interior de las empresas.

## **ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIONES INDIRECTAS U OCULTAS**

CC.OO. combatirá la segregación ocupacional en los procesos de contratación, movilidad funcional, de ascensos, promociones y formación, eliminando estereotipos que asignan categorías explícita o implícitamente femeninas, creando las condiciones para una integración racional y no sexista de las personas en los puestos de trabajo.

## **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA**

Las discriminaciones indirectas exigen medidas correctoras de acción positiva para hacer posible el paso de la igualdad formal a la igualdad real.

- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después de una interrupción, máxime cuando éstas suelen deberse a la dedicación de responsabilidades familiares (reingresadas).
- Actuaciones de sensibilización para la autovaloración y promoción específicas para mujeres, que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres y aumenten su autoconfianza para presentarse a puestos de dirección.
- Favorecer la flexibilidad horaria preferentemente para quienes tengan responsabilidades monoparentales.