

¿Acción positiva en enseñanza?

¿A cuento de qué?

Carmen Heredero Secretaria de la Mujer FE CC.OO.

Muchas veces hemos oído decir que las trabajadoras de la enseñanza no estamos discriminadas con respecto a los hombres. A veces, son las propias trabajadoras quienes así lo expresan.

¿DE QUÉ OS QUEJAIS?

Algunas razones tienen para ello: la enseñanza es uno de los sectores feminizados, no existen normativas que reflejen diferente consideración del trabajo de unos y de otras:

- los horarios de trabajo son indiferentes al sexo,
- los salarios en función del puesto de trabajo, no reparan en el sexo de la persona que lo cobra,
- la ocupación de un cargo directivo es, teóricamente, democrática e igualmente para hombre y para mujeres...

Pareciera que aquí las mujeres hemos alcanzado la ansiada igualdad...

¿QUIÉN OCUPA LOS PUESTOS QUE MEJOR SE PAGAN?

Pero las anteriores consideraciones acerca de las condiciones de trabajo casi nunca han sido, en ningún sector, descaradamente establecidas de manera diferente en función del sexo. Han sido otros los mecanismos de desigualdad. Y también en la enseñanza: se paga un puesto de trabajo, al margen de quien lo ocupe, pero ¿quién ocupa los puestos que mejor se pagan?

Si pensamos en el profesorado, a medida que subimos de nivel educativo, y por tanto, de categoría, y por tanto, de salario, aumenta el número de profesores y descende el de profesoras; si pensamos en el sector no docente, el personal laboral del MEC, por ejemplo, el personal de limpieza –mujeres en exclusiva– tiene el nivel 8, mientras que el ordenanza –aunque va habiendo mujeres en esta categoría, siempre ha sido un puesto masculino– tiene un nivel más alto, el 7.

Decíamos que la enseñanza es un sector feminizado, pero la mayoría de los cargos directivos están ocupados por los hombres, proporcional y absolutamente, lo que significa no sólo que el salario es mayor, sino que también refuerza esa consideración social del poder como algo propio del sexo masculino, además por supuesto, del hecho en sí de detentar la más o menos pequeña parcela de poder.

LAS MUJERES NO QUERÉIS

Pero es que las mujeres no queréis acceder a los puestos directivos, o a los niveles superiores, se nos dice, nadie os lo impide. También hay parte de razón, pero es una verdad a medias.

Al margen de la consideración que a cada cual le merezca el hecho de “detentar el poder” o el “figurar”, es claramente manifiesto que a las mujeres no se nos ha inculcado, por lo general, la importancia de triunfar socialmente, lo que sí se ha hecho en el caso de los varones. Pero no es solamente una cuestión de educación o de valores, es también una cuestión de realidades sociales: la colocación de las mujeres en nuestro sector, así como en el resto del mercado laboral, es residual, a pesar de ser el nuestro un sector feminizado; es decir, las tareas del ámbito familiar son, para la mayoría de las mujeres, su principal preocupación, mientras que su actividad y su futuro profesional es lo secundario.

Las expectativas profesionales, en definitiva, para las trabajadoras de la enseñanza no son las mismas que para los trabajadores, tanto entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que es la gran mayoría, como entre trabajadores y trabajadoras que no tienen esas responsabilidades, ya que los presupuestos y proyectos de vida y actuaciones que se esperan de unos y otras son diferentes.

No tiene sentido, por supuesto, culpabilizar a las mujeres de algo de lo que no son culpables, sino por el contrario, víctimas de una estructura social que las aleja de la participación social y laboral.

Conformarnos, por otra parte, con este estado de cosas, por el hecho de que la normativa no discrimine expresamente a las mujeres, es dar por buena la situación real de desigualdad. Es necesario que cuestionemos el papel social, origen de una situación laboral discriminatoria y en clara desventaja para las mujeres.

Y esto es algo que habrá que ir introduciendo en la negociación colectiva. No podemos situarnos ante un convenio o ante una nueva normativa del MEC sin tener en cuenta la diferente situación social que se da entre los trabajadores y trabajadoras a quienes ese convenio o esa normativa va a repercutir. La exigencia de formación, por ejemplo, no repercute de la misma manera en los hombres, libres de otras responsabilidades fuera de su actividad laboral, que en las mujeres. La puntuación por cargo directivo es evidente a quienes beneficia.

De ahí que la defensa de acciones positivas en nuestro sector sea un elemento de gran importancia, de ninguna manera un privilegio, sino la justa compensación a una situación y la necesaria actuación para *“remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*, de que habla la Constitución.

ALGUNAS PROPUESTAS

Se hace necesaria la implantación de medidas de acción positiva que combatan los obstáculos para la igualdad real de las mujeres

La Federación de Enseñanza de CC.OO. trabajará porque las diferentes Administraciones educativas adopten este tipo de medidas, dirigidas a las mujeres de los centros públicos y de los privados, a las docentes y a las no docentes, a las que trabajan en los niveles universitarios y a las que lo hacen en los no universitarios:

- Formación permanente dentro del horario de permanencia en el centro para la recualificación y promoción profesional. Resulta prioritaria en el caso de las mujeres con cargas familiares, a quienes debe darse preferencia en el caso de limitación de cupos.

- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después de una interrupción. La pérdida de contacto con el hecho educativo tras una excedencia para el cuidado de hijos e hijas, casi siempre asumida por las mujeres, a veces de varios años de duración, dificulta la situación de la persona reingresada e, incluso, el mismo reingreso.

- Actuaciones de sensibilización para la autovaloración y promoción de las mujeres que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres y aumenten su autoconfianza para ocupar cargos de dirección y para una mayor participación social.

- Campañas que promuevan la corresponsabilización de los hombres en las responsabilidades familiares, animando a que éstos asuman la posibilidad que la legislación les da para el disfrute de permisos para el cuidado de hijos e hijas.

- Incremento de las actividades y contenidos de coeducación en la formación inicial y permanente del profesorado. Difícilmente podrá tenerse en cuenta en los currícula de las primeras etapas educativas, si el profesorado no está formado previamente.

- Asegurar en la formación de los equipos directivos estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades, de forma transversal y mediante módulos específicos.

- Formación de equipos de asesoramiento en coeducación en todos los CPR's, con suficientes recursos materiales y humanos.