

Desde las mujeres

C. Heredero y M. Márquez

Las mujeres del personal laboral ocupamos fundamentalmente los puestos de limpieza, cocina, y cuidadoras.

En común con el resto de las mujeres, compartimos la discriminación que supone ser mujer.

Sus efectos se pueden ver en diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, imposición de un modelo sexual-reproductivo, cuidado y atención al grupo familiar... Muchos de estos elementos forman parte de lo que denominaríamos forma de vida o cultura cotidiana.

Esta cultura la llevamos hombres y mujeres como una segunda piel. De forma individual es imposible desembarazarnos de ella. Es fundamental la pelea colectiva que suponga el cuestionamiento diario de las desigualdades, las discriminaciones, la igualdad formal...

En relación al resto de compañeras de la enseñanza, nos diferencia nuestros bajos salarios, la poca consideración social al trabajo que realizamos, trabajos no sólo feminizados sino que, además, pertenecen a las categorías más bajas y, por lo tanto, peor pagadas, al tiempo que es fácil discutirles su relación con la enseñanza, entendida en un plano muy formal, claro está. Si, en general, la doble jornada de las mujeres es vivida como incuestionable, en nuestro caso, debido a los bajos salarios, es más fuerte la consideración de que nuestro trabajo es sólo una ayuda complementaria a la economía doméstica y que lo más importante son nuestras responsabilidades domésticas.

A ello habría que sumarle que la titulación exigida para realizar estos trabajos es la mínima y que, hasta hace algunos años, el acceso a estos niveles era más bien irregular.

También sufrimos los inconvenientes propios de un sector cuyas relaciones están marcadas por la dispersión, por la arbitrariedad de los directores o directoras de turno, por ser personal de casi todo...

Se da la paradoja de que, si bien hay una estructura más o menos perfilada de los niveles del colectivo según titulación exigida, en relación con el último de ellos, con titulación de certificado de estudios primarios, se divide en dos grupos económicos: el nivel 7, ordenanza, que ocupan en su mayoría los hombres, y el nivel 8, personal de limpieza, ocupado por las mujeres. Es bastante patente la discriminación que supone para las mujeres esta distribución sexista de los puestos de trabajo.

Plataformas

Hace un par de años afrontábamos la negociación de nuestro convenio para el personal laboral del MEC. Ante él y desde una perspectiva no sexista, nos planteábamos la necesidad de la participación de las mujeres en la elaboración de las plataformas reivindicativas para que su experiencia de ser mujer se incorporara a los debates, a la vida sindical, y se plasmara en propuestas concretas en la negociación.

Así nos planteábamos:

- la elaboración de un mapa de riesgos sobre la salud de las mujeres que incluyera los peligros que supone la doble jornada, * la formación en horario de trabajo tanto para la mejora del desempeño del puesto de trabajo como para la promoción a otros y la elevación del nivel socio-cultural,
- cambio de puesto de trabajo en caso de embarazo o lactancia cuando hubiera situaciones de riesgo para la salud de la madre o el feto,
- revisiones ginecológicas,
- permisos retribuidos para la preparación al parto,
- reducción de jornada para cuidado de un menor o disminuido,
- excedencia con reserva de puesto de trabajo para cuidados geriátricos hasta segundo grado de consanguinidad,
- 100 % de pago de ILT por maternidad.

Algunas de estas reivindicaciones las logramos plasmar en el convenio: el cambio de puesto de trabajo en caso de riesgo por embarazo, aunque su aplicación en la práctica no está del todo resuelta; la reducción de jornada por cuidado de menor, añadiendo además para el cuidado del cónyuge, el padre o la madre; el 100 % de ILT por maternidad; la formación en horario de trabajo, si bien, en la práctica, la dispersión del colectivo que antes mencionábamos dificulta en gran medida la utilización de este derecho a la formación.

Nos quedan, por tanto, por conseguir algunas de las demandas que hace dos años hacíamos, aparte de otras que debemos empezar a plantearnos de cara a la negociación del próximo convenio.

Proyecto Now-Luna

Precisamente, ante la nueva negociación que se nos avecina, deberemos tener muy en cuenta los resultados del análisis sobre este sector que nos aportará la primera fase del proyecto NOW-Luna.

Nuestro proyecto NOW-Luna de acciones positivas para la igualdad de las mujeres en el empleo tiene precisamente una concreción en nuestro sector de personal laboral del MEC, y más concretamente en Castilla la Mancha, y en las categorías correspondientes a los niveles 5, 6, 7 y 8, si bien intentaremos hacerlo extensible al resto del sector.

La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, recomienda a los estados miembros que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo. En ella nos apoyamos para la realización de nuestro proyecto.

Esa primera fase, ya terminada, ha consistido en la búsqueda de datos sobre la situación del sector en esta Comunidad Autónoma: entrevistas con el Dr. Gral. de Personal del MEC, reuniones con nuestros delegados y delegadas sindicales de Castilla la Mancha, reuniones con los trabajadores y trabajadoras, encuestas a 66 trabajadoras y a 34 trabajadores de este sector... que nos darán, al menos eso esperamos, un conocimiento importante, y pensamos que también representativo, de la problemática de las trabajadoras laborales del MEC, de cómo ellas sienten esos problemas, de los principales elementos de atención...

De la reflexión sobre los resultados de ese análisis, deberemos proponer medidas para plasmar en la plataforma reivindicativa del VI Convenio, u otras para una negociación específica, como puede ser la concreción de medidas de acción positiva que mejoren la situación laboral de las trabajadoras laborales del MEC.

Ejes de actuación del proyecto Now-Luna

- Elaborar instrumentos de análisis del mercado de trabajo de carácter cualitativo que permitan conocer y hacer seguimiento de la trayectoria profesional de las mujeres en distintos sectores de actividad.
- Conocer, a través de la realización de estudios sociológicos, la trayectoria profesional de las mujeres dentro de las empresas.
- Capacitar a las y los agentes sindicales, a partir de una formación específica para que utilicen esos instrumentos y hagan un seguimiento permanente de la evolución del empleo femenino.
- Mejorar los niveles de colaboración entre agentes sociales (sindicatos y empresarios) en base a los objetivos comunes de una mejor rentabilización de los recursos humanos a través del pleno aprovechamiento de las capacidades de las mujeres.
- En base a los resultados obtenidos en los estudios previamente realizados, establecer planes de actuación dirigidos a negociar en las empresas la realización de Acciones Positivas para:
 - mejorar el estatuto del empleo femenino: cualificación, diversificación de opciones profesionales, posibilitar el acceso de las mujeres a categorías y profesiones donde están infrarrepresentadas,
 - conseguir un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres que redunde en una mayor rentabilidad para las empresas.
- Divulgar las acciones realizadas y el conocimiento alcanzado sobre la situación del empleo femenino con el doble objetivo de influir en la planificación de las políticas activas de empleo y para conseguir un efecto social multiplicador.