

Now-luna

# Trabajadoras de centros

Ana Cruz

Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.

El personal de administración y servicios en unos casos y los docentes en otros, pertenecientes a las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Murcia y Andalucía han sido objeto de análisis en el marco del programa *NOW-Luna* que tiene la *finalidad de fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y la formación profesional*. El programa constaba de dos fases: una primera de investigación comparativa de las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en los centros docentes estudiados y una segunda parte de análisis de las situaciones de discriminación detectadas que permita diseñar un plan de acciones para la igualdad que atenúen o eliminen tales diferencias.

Con motivo de la finalización del análisis llevado a cabo para determinar la existencia de procedimientos, prácticas y circunstancias que pueden suponer una merma del principio de igualdad en el empleo, procede hacer una reflexión sobre los aspectos de más interés que se han suscitado en los distintos colectivos y centros de formación objeto de estudio: docentes no universitarios de Castilla-La Mancha y Murcia, PAS laboral de la universidad de Sevilla, PAS funcionario de la universidad de Málaga, PAS laboral de la enseñanza no universitaria.

## **Docentes no universitarios de Castilla-La Mancha y Murcia**

La situación laboral del colectivo de enseñantes no universitario analizada en Castilla-La Mancha y Murcia, no presenta importantes diferencias entre sexos, sobre todo comparándolo con otros colectivos profesionales; características propias son el grado de feminización en los niveles de infantil y primaria que se iguala casi al 50% en los niveles de secundaria y FP y la distribución de hombres y mujeres en-especialidades que dan mayor presencia de mujeres en las ciencias sociales en general, mientras que los hombres se sitúan mayoritariamente en ramas técnicas y científicas.

La posibilidad de promoción se reduce a ocupar cargos directivos en los centros o pertenecer al servicio de inspección, hacia lo cual se muestra en general poco interés, y aunque las mujeres son minoría en estos cargos no se detectan razones objetivas ni formales que impidan su acceso, a excepción del temor manifestado por algunos docentes, sin mucho énfasis, de necesitar más tiempo y estar más disponibles para el trabajo, lo que podría interferir en las obligaciones extralaborales.

Las mujeres docentes entienden que cualquier tipo de conducta, práctica o procedimiento, tanto por parte de la administración como del propio colectivo que puedan tipificarse de carácter discriminatorio son un reflejo de la sociedad y por lo tanto sólo cabe esperar a que la sociedad y la mentalidad de las personas cambien respecto a lo que son los roles femenino y masculino tal como los conocemos actualmente.

### **PAS laboral en la universidad de Sevilla**

En el análisis se comprueba una clara *segregación horizontal* que concentra a las mujeres en el servicio de limpieza y a los hombres en labores de mantenimiento, conductor y ordenanza. Así mismo se detecta *segregación vertical* en cuanto que el colectivo masculino ocupa puestos de mayor responsabilidad y categoría, con las diferencias económicas que ello conlleva.

Existe un mayor nivel de precarización en la contratación de mujeres y éstas encuentran dificultades propias para su desarrollo profesional, tales como la escasa formación ofertada para los niveles más bajos -ocupados mayoritariamente por ellas- o la limitada colaboración de sus parejas en el reparto de las responsabilidades familiares; en cuanto a la formación se apunta también como obstáculos insalvables el hecho de que ésta sea impartida fuera del horario laboral y que sólo pueden asistir si la materia tiene relación con el puesto de trabajo (¿qué formación pueden recibir las limpiadoras que desean y pueden promocionarse?)

### **PAS funcionario en la universidad de Málaga**

A semejanza del personal laboral de administración y servicios, las mujeres funcionarias del PAS también sufren de segregación vertical que las sitúa en las categorías inferiores de la escala, lo que se traduce en un nivel de remuneración, consideración, responsabilidad y prestigio profesional más bajo; se concentran en las tareas tradicionalmente femeninas como son las administrativas y auxiliar administrativa, ayudantes de archivos, bibliotecas y museos.

En cuanto a la promoción profesional enfatizan la conveniencia de valorar otros aspectos de calidad de vida y enriquecimiento personal como el ocio, la familia, las relaciones familiares anteponiéndolas a la actividad laboral, paralelamente se considera que las relaciones sociales influyen mucho en las posibilidades de promoción, relaciones que cultivan mucho más los hombres.

### **PAS laboral en enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha**

Las situaciones de diferencia entre hombres y mujeres encontradas entre este colectivo en enseñanza no universitaria son similares a los de la enseñanza universitaria, esto es, las mujeres ocupan las categorías más bajas, peor remuneradas y con menos responsabilidad, sus contrataciones son más precarias, falta oferta formativa y disponen de poco tiempo por la imposibilidad de compartir las responsabilidades familiares, sin embargo, se da una dificultad añadida: la dispersión de los centros de trabajo y la heterogeneidad de los equipos que los dirigen provoca una gran diversidad de problemas puntuales y especiales, en algunos casos, con respuestas igualmente específicas.