

TEMA DEL MES

8-M, Día Internacional de la Mujer

ESTE 8 DE MARZO de 2008, Día Internacional de la Mujer, se conmemora en medio de una polémica que ya creíamos concluida: la Iglesia y la derecha más integristas de este país vuelven a emerger con sus posiciones retrógradas contra el derecho de las mujeres a decidir libremente el ejercicio de su maternidad. Se cuestiona el derecho al aborto, se acosa a mujeres que han abortado, se persigue a las clínicas autorizadas para realizar interrupciones voluntarias de embarazo y se amenaza y se agrede a sus profesionales... Y el partido del Gobierno se niega a reformar la actual legislación. En el Tema del Mes se publica un artículo en el que se expresa el apoyo de CCOO a las acciones convocadas en defensa del derecho al aborto.

Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer FE CCOO

Reivindicaciones pendientes tras la Ley de Igualdad

Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza hemos asistido durante este último año a cambios legislativos que mejoran nuestros derechos laborales. Nos referimos a la Ley de Igualdad, la reforma de varias leyes de ámbito laboral y el Estatuto Básico del Empleado Público¹

Esther Muñoz
Secretaría de Mujer FE CCOO

ESTOS CAMBIOS son fruto de reivindicaciones de las organizaciones de mujeres y sindicales, de la normativa europea sobre igualdad de género y, por supuesto, reflejan el interés del Gobierno para avanzar en este terreno. Ahora hace falta que en la negociación colectiva se desarrollen los múltiples derechos que se dejan para concretar en ese terreno y que podamos conquistar el derecho a esa misma negociación en el ámbito de las administraciones públicas, lo que la Ley de Igualdad no prevé.

No podemos conformarnos, y tampoco la negociación colectiva, con la insuficiente formulación de algunos de los derechos laborales contemplados en estas modificaciones legislativas, ni con las injustificadas diferencias que se establecen entre los trabajadores y trabajadoras que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores y las y los funcionarios². Lo lógico hubiese sido, que una ley de Igualdad, incluyera medidas de similar entidad en el

sector privado y en el sector público. Resulta difícil de entender qué razones justifican que los funcionarios públicos no puedan elegir cuándo desean disfrutar el permiso de paternidad o que la excedencia por cuidado de personas en el sector privado se pueda fraccionar y en el sector público no, o que en el sector público se pueda reducir la jornada por menores de 12 años y en el sector privado sólo por menores de 8 años. Además debemos reivindicar muchos otros aspectos, que la Ley de Igualdad no ha recogido, en relación con el avance de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente, ante el mercado laboral.

La Ley de Igualdad –su concreción en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, etc.– y el Estatuto del Empleado Público (EBEP) recogen múltiples pequeñas medidas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero todas esas medidas no hacen sino insistir en la dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados. Se quedan excesivamente cortas en promover la utilización por parte de los hombres de todos estos permisos, lo cual, además de significar un equitativo reparto del trabajo, los igualaría con las mujeres en su disponibilidad ante el mercado laboral. Habría sido fundamental el permiso de paternidad obligatorio de cuatro semanas, aunque aún esté lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres. Se trata de una reivindicación de las organizaciones sociales, feministas, sindicales y políticas. Los grupos parlamentarios han votado, aunque nunca simultáneamente, a favor de este permiso.

Es importante desarrollar guías y programas de orientación profesional no sexista e incentivar campañas de información de las ramas profesionales masculinizadas

Además, la mayor parte de estos permisos no están garantizados adecuadamente para quienes –mujeres y hombres- tienen un trabajo con contrato temporal y precario: desde finales de marzo hasta finales de junio utilizaron su permiso de paternidad el 46% de los padres; quizá muchos jóvenes con precariedad en el empleo no han pedido el permiso para evitar riesgos. De la misma manera que muchas mujeres jóvenes con contratos precarios evitan la utilización de reducciones de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de hijos e hijas porque, si lo hicieran, no estaría garantizada la renovación de su contrato.

Medidas para la igualdad

Todavía hay pendientes reivindicaciones importantes en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, como ampliar a tres años la posibilidad de excedencia por cuidado de un familiar, la reserva del puesto de trabajo durante toda la excedencia, que la reducción de jornada por cuidado de personas no tenga restricciones temporales discriminatorias, que se establezca un permiso retribuido de 15 días o media jornada durante un mes, por enfermedad muy grave de familiar de primer grado, permisos retribuidos para facilitar los viajes que conllevan las adopciones internacionales... y que se reconozcan los mismos derechos para las parejas de hecho registradas que para los matrimonios.

Pero los verdaderos obstáculos que impiden a las mujeres mejorar su acceso y participación en el mercado laboral tienen más que ver con otros factores que la Ley de Igualdad deja en manos de los planes de igualdad, a elaborar por las empresas de más de 250 trabajadores, o de las medidas de igualdad, para las de menos número de trabajadores.

Y ahí el papel de los sindicatos y de la Federación de Enseñanza de CCOO, en particular, es clave.

La persistencia de la brecha salarial³ en el sector educativo -un 10%- se debe a factores relacionados con la diferente posición que ocupan hombres y mujeres en el mercado de trabajo y a elementos relacionados con discriminaciones salariales. Para cambiar esa situación es necesario realizar descripciones de cada puesto de trabajo lo más exhaustivas y precisas que sea posible y revisar las categorías profesionales para adecuarlas a la definición del puesto de trabajo, revisar las tablas salariales, partiendo del concepto de igual retribución por trabajo de igual de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.

Además, se trata de establecer medidas como ofertas formativas especiales para el acceso y la promoción de las trabajadoras a los niveles en que están infrarrepresentadas, formación dentro del horario de permanencia en el centro, facilidades de formación a trabajadores y trabajadoras que reúnen los requisitos para pedir reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas y de familiares, cursos de formación durante y tras la excedencia por cuidado de personas, actividades para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección, promover candidaturas paritarias en los órganos de dirección.

La mejora de la vida personal y laboral no puede prescindir del reconocimiento y regulación de los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual en el trabajo. Para ello es necesario que en los acuerdos y convenios que se firmen se recoja la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se tipifiquen como falta laboral, se establezcan las sanciones que correspondan, en base a la gravedad del hecho constitutivo y se fije un procedimiento a seguir.

Hay que conseguir planes o medidas de igualdad en todos los ámbitos de nuestra intervención sindical, para lo cual en todas las mesas de negociación deben constituirse comisiones de igualdad que velen para evitar normativas discriminatorias, que intervengan en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que asesoren en materia de legislación sobre igualdad de oportunidades y que propongan cuantas iniciativas sean necesarias para el avance de las mujeres en la empresa o en el sector.

Especificidades educativas

El sistema educativo es decisivo para sensibilizar y formar al alumnado sobre la igualdad de género. Por eso es importante, por un lado, la formación inicial y continua del profesorado, cargos directivos, inspección, personal orientador y personal de servicios educativos complementarios en coeducación, y, por otro, promover en los centros una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones y, también, de chicos y chicas. Es importante desarrollar guías y programas de orientación profesional no sexista, incentivar campañas de información de las ramas profesionales masculinizadas, proponer modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representados unas y otros... Además, hay que sensibilizar y formar a las nuevas generaciones sobre la igualdad de oportunidades, el reparto de responsabilidades, etc. Se debe trabajar con el fin de eliminar la discriminatoria división de papeles sociales en función del sexo, trabajar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidado...

Tenemos que intensificar nuestra tarea en pro de la creación de escuelas públicas infantiles suficientes para cubrir las necesidades de la población, lo que es clave para facilitar a mujeres y hombres jóvenes conciliar la vida familiar y la laboral.

En relación con la eliminación de la violencia de género es necesario negociar adaptaciones del tiempo de trabajo adecuadas a las necesidades de las trabajadoras víctimas de violencia y establecer el derecho de las funcionarias en excedencia por razón de violencia a percibir las retribuciones íntegras, hasta un máximo de 18 meses, si fuese necesario, como en el sector privado.

Ahora es un buen momento para que los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza nos planteemos qué queremos proponer en las mesas de negociación, qué queremos exigir a las administraciones y a las organizaciones empresariales educativas para caminar hacia la igualdad con pasos más ligeros.

La creación de escuelas públicas infantiles suficientes para cubrir las necesidades de la población es clave para facilitar a mujeres y hombres jóvenes conciliar la vida familiar y la laboral

Planes para una educación en los afectos

ES URGENTE que las administraciones educativas apliquen lo aprobado en la Ley Integral hace ya más de tres años, y que elaboren planes para que se ponga en práctica la educación de afectos y emociones, el aprendizaje de formas de resolución pacífica de los conflictos, que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y fomenten el igual valor de hombres y mujeres – prestando especial atención a que el lenguaje visibilice a las mujeres, nombrándolas.

También nos parece urgente que en los consejos escolares se integren personas destinadas a impulsar la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, resolución pacífica de conflictos y educación de los afectos.

1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

2 A su vez se regulan de manera diferente en estas leyes según pertenezcan a la Administración General del Estado o a otras Administraciones Públicas.

3 La diferencia entre la media de los salarios de los hombres y la de las mujeres.

