

tema del mes

La mujeres y la igualdad

RECOGEMOS en el Tema del Mes tres asuntos de máxima actualidad relacionados con la igualdad y las mujeres. La Secretaría de Igualdad de la FE CCOO muestra el trabajo de la Federación para realizar el segundo plan de igualdad. Carmen Heredero aborda la defensa de una enseñanza coeducadora. Tras un breve recorrido histórico, analiza la prohibición, en el borrador de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, de que las escuelas que separan a niños y niñas, en función de su sexo, reciban dinero público y la necesidad de avanzar hacia la escuela coeducadora. Por último, la responsable de la Secretaría de Igualdad, Esther Muñoz, ofrece un somero análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Esther Muñoz
Secretaría de Igualdad FE CCOO

Hacia el II Plan de Igualdad

Las mujeres son mayoría en la Federación de Enseñanza de CCOO, como consecuencia de la mayoritaria composición femenina del sector. Ahora bien, su influencia en el sindicato dista mucho de corresponderse con el porcentaje de su presencia afiliativa. No en vano, el ámbito sindical fue en sus inicios y durante mucho tiempo un terreno vedado a las mujeres.

Secretaría de la Mujer. FECCOO

LA SITUACIÓN, no obstante, ha cambiado mucho. Como en otros ámbitos de participación social, política y laboral, también en el sindical las mujeres han conseguido en los últimos años que se reconozca su derecho a un puesto de trabajo, a la participación, a la capacidad de dirección, etc., en igualdad de condiciones con los hombres. Más aún, han logrado que en algunas cuestiones se acepte la necesidad de implantar medidas de acción positiva que las favorecen en relación con los hombres, como el caso de las cuotas. Han conseguido mejorar su colocación, tanto en lo que se refiere a su presencia en los órganos de dirección y representación, como a la presencia de sus problemas y reivindicaciones específicas en las políticas sindicales.

Los avances nos dan la razón en cuanto al acierto de las líneas de trabajo establecidas en los últimos años, más allá de la necesidad de ciertas correcciones, obligadas desde una conciencia crítica: la necesidad de que sigan existiendo en el seno del sindicato secretarías específicas a favor de la igualdad de los sexos; la exigencia de que las mujeres estén en los órganos de dirección para que sus reivindicaciones, ideas y reflexiones tengan más eco e incidencia en la política sindical; la importancia de la transversalidad –el mainstreaming de género–; la necesidad de la aplicación de la acción positiva... son medidas que los sindicatos hemos adoptado y que siguen exigiendo su aplicación, porque aún no hemos alcanzado la igualdad real.

FASES DE QUE CONSTA UN PLAN DE IGUALDAD			
1. DIAGNÓSTICO			
2. DISEÑO			
OBJETIVOS	MEDIDAS	CALENDARIO	CÓMO EVALUAR
3. IMPLANTACIÓN			
4. EVALUACIÓN			

Porcentajes de participación femenina en órganos de dirección Federación de Enseñanza de CCOO			
	Consejo Federal	C. Ejecutiva Federal	Enseñanza en el Consejo Confederal
Año 2000	39,74	41,17	40
Año 2010	39,25	44.44	50

Una de las estrategias adoptadas por la Federación de Enseñanza de CCOO para impulsar la igualdad de varones y mujeres en nuestras estructuras han sido los planes de igualdad. El primero se aprobó en el VIII Congreso (mayo de 2000) y se evaluó por la Comisión Ejecutiva en mayo de 2003. El pasado Congreso de marzo de 2009 volvió a aprobar no un plan, sino una resolución que establecía que el análisis de la situación “nos dice que seguimos necesitando de políticas específicas para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito público –laboral, político, social...– y también en el seno de nuestra organización; para que la coeducación, uno de los aspectos esenciales de nuestro modelo educativo, se implante en el conjunto de los centros escolares; para que las Administraciones educativas pongan más empeño en formar al profesorado y al personal de servicios educativos complementarios para que su práctica profesional y docente esté libre de estereotipos sexistas y transmita valores y contenidos igualitarios para los sexos... Por ello, es necesario que nuestra Federación se plantee de nuevo la realización de un Plan de Igualdad a aplicar durante los próximos cuatro años.”

La Ley de Igualdad obliga a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras a establecer planes de igualdad, recogiendo e institucionalizando con ello una importante experiencia ya acumulada en nuestro país, en diversos ámbitos, desde hace casi dos décadas. La norma define los planes de igualdad de las empresas como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Aunque el plan de igualdad que pretendemos realizar en nuestra Federación¹, como el del 2000, tiene una consideración especial, al ser una organización de naturaleza diferente a la de las empresas al uso, nos proponemos un procedimiento similar, en muchos aspectos, al establecido por la Ley de Igualdad.

1 La FECCOO, al no tener más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, no está obligada a hacer un plan de igualdad, si bien, sí lo está a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se trata de realizar un esfuerzo especial, durante un periodo de tiempo determinado, que se añadirá al trabajo cotidiano que la organización ya dedica a la búsqueda de la igualdad, es decir, se pretende llevar a cabo un impulso temporal con el incremento de la normal actividad en ese campo. El hecho de que el conjunto de la organización apruebe el plan, y no sólo los órganos específicos, le confiere una entidad importante: el trabajo por la igualdad se intensificará y, además, será de la incumbencia especial de toda la organización y de sus órganos de dirección y no solo de las Secretarías de la Mujer.

Para empezar, nos parece necesario que la organización –al menos, la parte activa de la afiliación– conozca la pretensión de aplicar un plan de igualdad que persiga el avance de las mujeres y de sus reivindicaciones hacia la igualdad de los sexos. Una buena parte de los objetivos que nos propongamos la conseguiremos si la afiliación, especialmente las mujeres, está de acuerdo, comprende y se implica en la elaboración del plan de igualdad, desde sus inicios.

Sin negar el imprescindible papel que deben desempeñar los órganos de dirección del sindicato, un plan de igualdad no puede diseñarse “por arriba”, es decir, decidido y elaborado en exclusiva por esos órganos, al margen de la afiliación. Por el contrario, ésta debe intervenir activamente, expresando los problemas que percibe, las propuestas que cree oportunas... y colaborando en la puesta en práctica de las medidas que se acuerden.

Las fases de realización

Comenzamos por el diagnóstico de la situación. Partimos de la consideración de la existencia de discriminación femenina en nuestro sector y en nuestra organización. Pero necesitamos el conocimiento más ajustado posible de la realidad, de cómo es la participación de las mujeres y de los hombres en los aspectos que conforman la estructura y la actividad sindical: porcentaje de mujeres afiliadas, de mujeres en cada órgano de dirección, de mujeres delegadas sindicales, de las que participan en la acción sindical cotidiana, etc.; las medidas del sindicato para favorecer la participación de las mujeres: medidas estatutarias para potenciar la elección de éstas en los órganos de dirección y representación; horarios de inicio y finalización de las reuniones; opiniones de las afiliadas en relación con su participación sindical; cursos de formación laboral y sindical para mujeres; cursos de formación para el sindicato en relación con la situación y las reivindicaciones de las mujeres; nivel de inclusión de las reivindicaciones de las mujeres en la actividad sindical cotidiana...

Una vez obtenidos los datos, debemos valorarlos para dimensionar la gravedad de los diferentes aspectos discriminatorios y para poder establecer después cuáles de ellos deber ser prioritarios en su corrección. Tras realizar el diagnóstico se pasa a la elaboración concreta del plan, que deberá contener el establecimiento de objetivos, la programación de medidas para conseguirlos, con su correspondiente programación temporal, y los mecanismos de evaluación.

Procuraremos la máxima participación en la valoración del diagnóstico y en la elaboración del plan hasta llegar a que el Consejo Federal, máximo órgano de la Federación, lo apruebe.