Pablo García de Vicuña Peñafiel
Secretario General CCOO Irakaskuntza

Un techo de cristal aún resiste

Un año más hemos celebrado el 8 de marzo como la fecha en la que hablar de igualdad sigue siendo una quimera atractiva. Porque si bien es cierto que los esfuerzos por avanzar en la línea constructiva adecuada no disminuyen, no lo es menos que la realidad se impone con toda la crudeza de una crisis asfixiante, que ha encontrado en el empleo femenino el elemento más débil para mantener el empleo.

LAS CIFRAS no dejan un respiro y es absolutamente vergonzoso conocer que, en pleno siglo XXI, por término medio, la mujer trabajadora percibe unos 6.000 € al año menos que el hombre por idéntico trabajo. Algo seguimos haciendo mal en esta sociedad para que los esfuerzos para diminuir la brecha de género sigan resultando tan costosos.

Hablando de esfuerzos y de costos, en el ámbito concreto de la lucha sindical no nos es ajena esta lucha por la igualdad, desgraciadamente tan desigual en los mundos del trabajo público y privado. Aprovechando la fecha de celebración aludida, hemos comprobado la situación de los distintos Planes de Igualdad que afectan a las mujeres y hombres que desempeñan su trabajo en los sectores relacionados con la Educación vasca. Y han salido algunas conclusiones.

La primera y más rotunda es la certificación de la desigual situación en la que se encuentran los sectores privados y los dependientes de la Administración pública. En lo que compete al espacio de la Intervención Social, tan sólo en el I Convenio del sector de Gipuzkoa está recogido en su disposición adicional cuarta la obligación de "diseñar un plan de igualdad que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012". Sin embargo, la inactividad de la Comisión de Igualdad del propio convenio y el poco interés manifestado por la patronal y por ELA y LAB ha imposibilitado su creación.

No es mejor el panorama que se observa en la Enseñanza Concertada, donde el Convenio de Centros de Iniciativa Social, 2008-2009, tan sólo recogía la convicción de que las conductas de acoso sexual y moral no debían ser toleradas. Se recomendaba una formación específica que aún no está ni concretada.

En el ámbito público la situación mejora, aunque sin excesivo entusiasmo. De un lado, la Enseñanza Pública no universitaria ha recogido artículos específicos para conseguir la igualdad de género, en sus dos últimos Acuerdos reguladores de condiciones laborales (funcionariado docente) en los años 2007 y 2010. Es conveniente en este punto señalar que ambos acuerdos fueron firmados por CCOO Irakaskuntza, el primero en solitario y el segundo junto con FETE-UGT.(Quizás fuese también este artículo un punto de desencuentro de los sindicatos nacionalistas, tan críticos con ambos acuerdos).

En concreto, el firmado en 2010 añadía un amplio desarrollo de los procedimientos que para la resolución de conflictos, con intervención de mediador/a deberían hacerse en los casos de acoso sexual en el trabajo (reducción de jornada, reordenación del tiempo laboral, justificación de ausencias, traslado temporal y/o definitivo de puesto de trabajo,…). Tanto es así el empeño manifestado por este sindicato que la propia Administración educativa incluyó en su última Resolución de comienzo de curso para centros de Primaria y Secundaria consignas para avanzar en el modelo coeducativo con la integración en todos los documentos de los centros de medidas que impulsen la igualdad entre hombres y mujeres: PEC, presupuestos de centro, actividades extraescolares, medidas preventivas de detección y actuación en caso de violencia de género, etc…

Por su parte, el anterior Departamento de Educación elaboró una guía práctica de conflictos laborales e identificación y actuación en caso de acoso moral y/o sexista en el trabajo, que supone una herramienta de información para los centros. Desde Irakaskuntza apostamos decididamente por la difusión de estas iniciativas, porque como decía con acierto el dramatrurgo Bernard Shaw, "donde la igualdad no se discute, allí hay subordinación".

El ámbito universitario de la UPV también inició con cierto entusiasmo los trabajos preliminares para la realización de Planes de Igualdad, al calor de la Ley 4/2005 de la CAPV para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que en su capítulo III, dedicado a la Educación, establecía la promoción de igualdad de oportunidades con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones para ambos sexos. Así mismo velaba por el fomento de trabajos de investigación desde la perspectiva de género y anunciaba que se valorarían trabajos liderados por mujeres, con equipos de investigación de representación equilibrada y con medidas para eliminar desigualdades.

En estos momentos, la UPV se encuentra dentro de la actuación del V Plan de Igualdad en Euskadi (2010-13) (Irakaskuntza Universidad participó ya en la redacción del primer Plan impulsado desde la anterior Escuela de Relaciones Laborales) y se está trabajando en la redacción de un protocolo de acoso por razón de sexo y sexual y en otro de violencia de género. Ambos estudios, como ya es habitual en estos casos, cuentan con la activa participación de este sindicato, siempre preocupado por disminuir la brecha de género.

Sin embargo y pese a lo dicho hasta aquí, la realidad, día tras día nos sigue demostrando que textos educativos, formas de impartir docencia, relaciones personales en el propio alumnado señalan aún el trabajo ingente que falta por concluir.

Por ello acabaremos coincidiendo con la filósofa inglesa, Mary Wollstonecraft, cuando afirmaba allá por los finales del siglo XVII, "Debemos reivindicar la educación para las mujeres, no para que éstas tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas".

Oraindik hauskaitz den kristalezko sabaia

Pablo García de Vicuña Peñafiel
CCOO Irakaskuntzako Idazkari Nagusia

Berriro ere, 8aren martxoa ospatu dugu, zeinetan berdintasunaz hitz egitea ameskeria erakargarria izaten dirauen. Izan ere, bide eraginkor egokian aurrera egiteko ahaleginak gutxitu ez direla egia izan arren, egiago da egungo krisialdi itogarriarren gordintasun osoz gainera datorkigula errealitatea eta enplegua mantentzeko, krisialdiak emakumezkoen lanean aurkitu duela arlorik ahulena.

ZENBATEKOAK ez dira lasaigarriak eta erabat lotsagarria da zera ezagutzea: XXI. mende betean gaudela, batez beste, emakume langile batek, urtean, lan berberagatik gizonezkoak baino 6.000 € gutxiago jasotzen du. Zerbait gaizki egiten ari gara gizarte honetan generoen arteko aldea gutxitzeko ahaleginak horren neketsuak izan daitezen.

Ahaleginez eta kostuez hitz egitean, jarduera sindikalaren esparruan, berdintasunaren aldeko borroka ez zaigu arrotz egiten, horren ezberdina, zoritxarrez, lan publikoaren eta lan pribatuaren arteko eremuetan. Aipatu ospakizunaren aukera aprobetxatuz, Euskadiko Hezkuntzari atxikitutako sektoreetan lanean ari diren emakume eta gizonei dagozkien Berdintasun Plan ezberdinen egoera aztertu dugu eta baita zenbait ondorio atera ere.

Lehena eta biribilena, Administrazio publikoaren mendeko langileen eta sektore pribatukoen artean dagoen egoera ezberdina egiaztatzea. Gizarte Interbentzioaren esparruari dagokionez, Gipuzkoako sektorearen I Hitzarmenean bakarrik jasotzen da, 4. xedapen gehigarrian, hain zuzen ere, "2012ko urtarriletik aurrera indarrean sar daitekeen berdintasun plan bat diseinatzeko" derrigorrezkotasuna. Dena den, Hitzarmenaren beraren Berdintasunerako Batzordearen nagikeriak, eta patroiek, LAB eta ELA sindikatuek erakutsitako interes urriak hura sortzea eragotzi dute.

Irakaskuntza Itunduaren egoera ez da hobea, non Ekimen Sozialeko Ikastetxeetako 2008-2009rako Hitzarmenak hauxe besterik ez zuen jasotzen: sexu-jazarpena eta jazarpena morala erakusten dituzten jokabideak onartu ezin daitezkeelako ustea sendoa. Oraindik zehaztu gabe dagoen berariazko prestakuntza gomendatzen zen.

Publikoaren esparruan, egoera hobetzen ari da, baina gogo handirik gabe. Alde batetik, Unibertsitatez kanpoko Ikastetxe Publikoak lan baldintzen (irakasle funtzionarientzat) azken bi akordio arautzaileetan, 2007 eta 2010ean, generoen arteko berdintasuna lortzeko bi artikulu espezifikoak jaso ditu. Komenigarri da aipatzea CCOO Irakaskuntzak aipatu bi akordio horiek sinatu zituela, lehena, bakarrik eta, bigarrena, FETE-UGTrekin batera. (Agian, artikulu hori izan zitekeen sindikatu nazionalisten adostasunik gabeko gunea, aipatu bi akordiorekin hain kritikoak izan eta gero)

Zehatz-mehatz, 2010.ean sinatutakoak, bitarteko baten parte-hartzearekin gatazkak konpontzeko prozeduren garapen zabala zekarren sexu-jazarpena ematen zen kasuetan erabili ahal izateko (lan-orduen murrizketa, lan-denbora birrantolatzea, lanerako hutsegiteak justifikatzea, aldi baterako edo/eta behin betiko lekualdatzea, …) Gure sindikatuak azaldutako ahalegina hain izan da handia, Hezkuntza Administrazioak berak Lehen eta Bigarren Hezkuntzako Ikastetxeetarako ikasturte hasierako Ebazpenean, baterako hezkuntza ereduan aurrera egiteko gomendioak txertatu zituela, hala nola, ikastetxeetako txosten guztietan, (IHP, ikastetxearen aurrekontuak, eskolaz kanpoko jarduerak, genero bortxakeria kasuak detektatu eta jarduteko prebentzio-neurriak, etab…) emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasuna sustatzeko neurriak sartzea.

Aurreko Hezkuntza Sailak, bere aldetik, lan-gatazken gida praktikoa egin zuen eta laneko jazarpen morala edo/eta sexu-jazarpena kasuak identifikatu eta horietan nola jokatu; gida ikastetxeentzat informazio tresna baliagarria da. Irakaskuntzatik ekimen hauek zabaltzeko aldeko apostu erabakigarria egiten dugu. Izan ere, Bernard Shaw dramaturgoak zioen bezala "berdintasuna eztabaidatzen ez den lekuan, han mendekotasuna da nagusi".

EHUaren alorrean, Berdintasunaren Planak burutzeko aurretiko lanei gogoz ekin zitzaien, Euskal Herriko Autonomia Erkidegoaren Emakumezko eta Gizonezkoen Berdintasunerako 2005/4eko Legearen babesean. Bertan, Hezkuntzari eskainitako III. kapituluan, irakaskuntza-karrerari eta bi sexuentzako erabakiak hartzeko alorretarako sarbideari buruzko aukera berdintasunaren sustapena ezartzen zen. Halaber, generoren ikuspegitik, ikerkuntza-lanak sustatzea zaintzen zuen eta zera iragartzen zuen: osaketa orekatua zuten ikerkuntza taldeekin eta ezberdintasunak ezabatzeko neurriekin emakumeek lideratutako lanak balioztatuko zirela.

Gaur egun, EHUa Euskadiko Berdintasun V Planaren (2010-2013) jardueraren barruan dago (Unibertsitateko Irakaskuntzak lehengo Lan-Harremanetarako Eskolak sustatutako I Plana idazten parte hartu zuen) eta lan egiten ari da sexu-jazarpen eta jazarpen sexista kasuetan ezartzeko protokoloa idazten eta genero bortxakeriari buruzko beste batean. Kasu hauetan ohikoa den bezala, lan biek sindikatu honen esku hartze eraginkorra dute, betiere generoen arteko aldeak gutxitzeko kezkatuta baitago.

Dena den eta orain arte esan dugunaren arren, errealitateak, behin eta berriz, zera erakusten digu: irakaskuntza testuak, irakasteko erak, ikasleen arteko harremanak ikusita, oraindik sekulako lana dagoela egiteko.

Mary Wollstonecraft, filosofari ingelesarekin bat eginik bukatuko dugu. Honek, XVII. mendearen azken urteetan zera zioen: "Emakumeentzako hezkuntza erreibindikatu behar dugu, baina ez gizonak menderatzako, beraiek baizik"