

Mujeres, políticas de igualdad y políticas LGTBIQ+

Elecciones Sindicales



CCOO
enseñanza

El poder de cambiar las cosas

Mujeres, políticas de igualdad y políticas LGTBIQ+

Teníamos pendiente avanzar desde la Ley 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres, y a pesar de que queda mucho camino por recorrer para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, fue tras la publicación de los RD 901 y 902¹ que regulan la negociación y contenido mínimo de los planes de igualdad (PI), donde se produjo cierto avance real.

En esta normativa se recogen puntos clave para la consecución real de esta igualdad como son:

- Participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, la RLPT y/o secciones sindicales y, en las empresas donde no existan las representaciones legales, las personas trabajadoras serán representadas por los sindicatos más representativos del sector, lo que conlleva la presencia de CCOO en casi todos los planes de igualdad (a través de la RLPT, en la actualidad somos el primer sindicato de la educación en España o como sindicato mayoritario en todos los sectores de la FECCOO).
- Contenido mínimo de los diagnósticos PI (proceso de selección y contratación, formación, retribución, prevención de acosos sexual y razón de sexo, etc.) y contenido de las materias que debe regular el PI, como son medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad, etc.

Pero aun así debemos seguir avanzando para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, principalmente en las administraciones públicas, donde no es de aplicación obligatoria esta normativa y en muchos de los planes de igualdad que negociamos dependemos de la buena disposición de las administraciones para que el PI sea efectivo y conlleve alcanzar la igualdad real.

Estamos ante una situación de progresivo debilitamiento de la educación pública, servicios privatizados, recorte de salarios y prestaciones sociales, hay reducción de las ayudas destinadas a la conciliación (aún nos queda mucho camino para poder usar el término corresponsabilidad, a pesar de que estamos cada vez más cerca), el apoyo para la atención a mujeres víctimas de violencia de género es prácticamente nulo, disminuyen o después de varios años siguen siendo iguales las ayudas de atención a la dependencia a pesar de que la situación ha empeorado, todos estos factores dificultan enormemente a las mujeres poder acceder en plenas condiciones al empleo, su mantenimiento y la posibilidad de romper el techo de cristal. A esto hay que sumar que las consecuencias derivadas de la pandemia han recaído en principalmente en las mujeres. Recordemos que estamos ante unos sectores altamente feminizados.

¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Pero no todo son malas noticias. La LOMLOE, además de derogar la nefasta LOMCE, representa un considerable avance en una gran parte de su contenido y recoge buena parte de las demandas de los sectores sociales progresistas, avances que apuntan a la mejora de nuestro sistema y a las perspectivas que nos plantea su aplicación práctica en los centros, en especial en lo que se refiere a la educación para la igualdad entre los sexos y al futuro de las mujeres.

Esta ley incorpora la coeducación como uno de los principios de la educación y hace desaparecer de la normativa, en defensa de la educación mixta, la expresión que la LOMCE incluyó: la consideración de que la educación diferenciada no constituye discriminación.

La LOMLOE apuesta por la composición equilibrada en cuanto al sexo en el caso de las comisiones de escolarización y en el de los consejos escolares de los centros, pero no en la selección de la dirección y demás miembros de los equipos directivos, lo que resulta más evidente cuando son etapas educativas claramente feminizadas y los porcentajes en los cargos directivos de los centros no guardan la misma proporción.

Pero queda sin duda lo más difícil, que es la puesta en práctica de la norma. La baja inversión en el sector de la enseñanza, que el profesorado no disponga de recursos suficientes para poner en marcha estrategias que favorezcan la coeducación; que la formación inicial del profesorado, que en la actualidad no está alineada con las necesidades del sistema educativo, sigue sin incorporar contenidos para la educación en igualdad o la diversidad. Lo mismo ocurre con la formación permanente que obvia la gran necesidad de formación en coeducación de todo el personal de los centros educativos.

Se hacen imprescindibles actuaciones para que exista una educación afectivo-sexual integral en los centros, poner en marcha todos los recursos necesarios para la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, elementos claves de una educación para la igualdad y contra la violencia de género.

La falta de presupuesto, la dificultad para implementar la LOMLOE y para recuperar el peso de la educación en valores, inconvenientes en la implementación de los PI, hace que sea enormemente difícil el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, algo que es fundamental en la lucha contra la violencia de género.

La precariedad llega y sigue avanzando en todos los rincones de la enseñanza: pública, privada, universitaria o sectores como personal laboral de centros educativos. En todos los casos, hemos asistido a una merma de derechos sistemática.

Para CCOO es irrenunciable avanzar en las medidas y acciones que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el marco educativo y a pesar de que la ley es muy clara en lo relativo a la incorporación de medidas concretas en cuánto a contenidos curriculares para abordar la igualdad y prevenir la violencia, mejorar la estrategia en el acceso al empleo que favorezca la igualdad de oportunidades para las mujeres que acceden al mercado laboral, reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, ayudas suficientes para garantizar la protección a la maternidad, desarrollo del permiso de paternidad personal e intransferible que favorezca la corresponsabilidad y la conciliación, protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación, identidad y expresión de género y muchas otras medidas, aún no se han implementado adecuadamente.

Es el momento de seguir luchando por un sistema educativo igualitario que garantice una educación cuyo eje principal y transversal sea el desarrollo de la igualdad en toda su extensión. Para esto es necesario avanzar en un nuevo marco de relaciones laborales más inclusivo y democrático, que tenga en cuenta el impacto de género, la diversidad, a las personas y sus necesidades como el epicentro.

Hay que seguir avanzando en la lucha contra la precariedad del empleo, evitar la caída salarial y con especial atención a aquellos grupos más vulnerables.

Para poder dar respuesta a las necesidades de la personas trabajadoras del sector de la educación CCOO

Exigimos:

POLÍTICAS DE IGUALDAD

- * Continuar la negociación de los PI y prestar especial atención al seguimiento de la aplicación de dichos planes incorporando medidas especialmente destinadas a:
 - ✓ Potenciar la presencia de las mujeres en puestos directivos, cargos de responsabilidad, inspección educativa, rectoras en universidades...
 - ✓ Posibilitar el acceso a puestos ocupados tradicionalmente por hombres.
 - ✓ Crear la figura de agentes de igualdad en todos los centros educativos y universidades con una carga horaria para dar respuesta a las necesidades de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.
 - ✓ Sistemas de promoción y contratación transparentes.
- * Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con totales garantías.
- * Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso, discriminación o *bullying*.
- * Acciones positivas en materia de acceso al empleo que favorezcan la incorporación de mujeres en entornos educativos y con especial atención a aquellos sectores con mayor precariedad, más vulnerables y con mayores riesgos de exclusión.
- * Los consejos escolares deberán contar con una persona encargada de igualdad y coeducación que impulse medidas para abordar la coeducación, educación afectivo-sexual, rompiendo estereotipos sociales.
- * Campañas anuales de concienciación, sensibilización y formación en materia de igualdad.
- * Denuncia a la inspección de trabajo de aquellos centros de trabajo de carácter educativo sobre cualquier situación de discriminación por motivo de sexo, orientación, identidad o expresión de género, así como de la falta de medidas que impulsen políticas de igualdad.

- * Reducción de la tasa de temporalidad y parcialidad en aquellos sectores feminizados.
- * Control del acceso a centros privados en las condiciones de transparencia, claridad, no sexistas y con garantías para las mujeres de acceder en igualdad de condiciones.

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- * Que se cumplan todos los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación.
- * Favorecer la concreción horaria de la jornada por cuidado de personas, sin estar condicionado a las necesidades del servicio en ningún caso.
- * Aumentar el permiso especial al menos durante tres meses o más para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave, de reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido, en el caso de ser por cuidado de enfermedad muy grave del menor hasta el fin de la enfermedad. Se hará extensible a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.
- * Hacer extensibles los derechos en materia de conciliación al personal interino o eventual de jornada completa o parcial.
- * Reserva del puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por el cuidado de un familiar.
- * Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad, pudiendo disponer de unas normas comunes en todo el Estado para facilitar la posibilidad de estas mujeres a un examen en igualdad de condiciones.
- * Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de las y los trabajadores.
- * Información, difusión y notificación a todas las trabajadoras de los derechos que tienen en materia de conciliación, licencias y permisos.
- * Difusión, información y publicación del plan de igualdad una vez negociado y terminado para que toda la plantilla conozca su contenido.

UNA EDUCACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FEMINISTA Y COEDUCATIVA

- * Retirada inmediata de los conciertos educativos a aquellos centros que realicen educación segregada. No se entiende una educación integral, coeducadora que segrega y mantiene una educación sustentada en la diferenciación de aprendizaje segregada por sexos.

- * Exigencia de todos los centros educativos, así como de las administraciones educativas, a una diversidad afectivo-sexual que promueva una educación sexual que supere los contenidos heterosexistas para que se ofrezcan a toda la comunidad educativa programas de formación en prevención de la LGTBIQ+fobia.
- * Potenciación en cada centro de programas de igualdad, bajo la supervisión efectiva de la inspección educativa previamente formada y especializada que oriente los materiales curriculares, la organización de los centros y las prácticas del profesorado.
- * Financiación necesaria y suficiente para desarrollar las estrategias que eliminen una educación sexista, machista, libre de violencias y proclive a las diversidades.
- * Establecer una acción coeducativa, incorporación al currículo de referentes femeninos donde se haga referencia las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia en todos los campos del saber humano y una orientación educativa formativa y profesional no estereotipada que ponga de manifiesto y en positivo todas las realidades.
- * Nombramiento en cada centro educativo de una persona encargada de igualdad que disponga de crédito horario, recursos y capacidad de ejecución de programas específicos, en toda la educación sostenida con fondos públicos.
- * Nombramiento en todos los consejos escolares de una persona que, en coordinación con la encargada de igualdad, preserve la puesta en marcha de cuantas actividades sean necesarias, en toda la educación sostenida con fondos públicos.
- * Elaboración de protocolos de actuación ajustados a las peculiaridades de cada centro educativo, obligatorio y con la participación de toda la comunidad educativa.
- * Incorporar en la organización de centro un plan global de detección, actuación, educación, prevención e intervención en materia de igualdad.
- * Incorporación de contenidos educativos y curriculares en los documentos del centro, así como la búsqueda de espacios en los que trabajar a favor de la diversidad y poniendo énfasis especial en la erradicación de las violencias en general, sobre todo en las violencias por motivos del sexismo y machismo.
- * Adaptación de cuestionarios, documentación oficial y escritos administrativos a las realidades de todas las personas, utilizando un lenguaje inclusivo y ajustado a la actualidad no sexista.
- * Formación en horario de trabajo en coeducación, educación no sexista, atención a las diversidades obligatorio y que compute a efectos de sexenio, traslados y demás situaciones administrativas con el máximo grado.
- * Proponer un cambio en el contenido de igualdad y formación específica en la formación inicial, siendo obligatoria la incorporación de contenidos en aquellas formaciones vinculadas al ejercicio de la función docente (grado de Pedagogía, Educación Social, Educación, Psicopedagogía...).
- * Unidades de vigilancia en las universidades públicas. Unidad de igualdad que garantice la incorporación de contenidos curriculares en la formación inicial del alumnado, sobre todo en aquellas que requieren un contacto directo con personas.
- * Que se baremen en el proceso de oposición los itinerarios formativos sobre temas de género.
- * La formación para la igualdad contará en todas las CC. AA. para la consecución de sexenios, traslados y promoción específica; sin menoscabo del resto de formación, se dará prioridad independiente del organismo oficial que imparta la formación.

- * Obligatoriedad de la Administración educativa de garantizar un itinerario formativo en las administraciones públicas para la prevención de conductas machistas, sexistas y violentas.
- * Obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género entre los criterios objetivos para la entrega de trabajos fin de grado, fin de máster y titulaciones propias.
- * Utilizar fondos públicos para la elaboración de estudios, investigaciones, propuestas de intervención educativa en materia de igualdad, coeducación, prevención de las violencias, diversidades LGTBIQ+, atención a la diversidad.
- * Obligatoriedad de tiempo específico para la realización de al menos una acción formativa que garantice el conocimiento de las medidas de conciliación y derechos laborales como trabajadoras y la incorporación de formación especializada en coeducación, educación no sexista, educación en la igualdad de hombres y mujeres, para las personas en periodo de prácticas.
- * Obligatoriedad de incorporar contenidos para la práctica en igualdad en los másteres pedagógicos para la práctica docente que garantice la igualdad de oportunidades.



enseñanza

El poder de cambiar las cosas

WWW.FE.CCOO.ES

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

