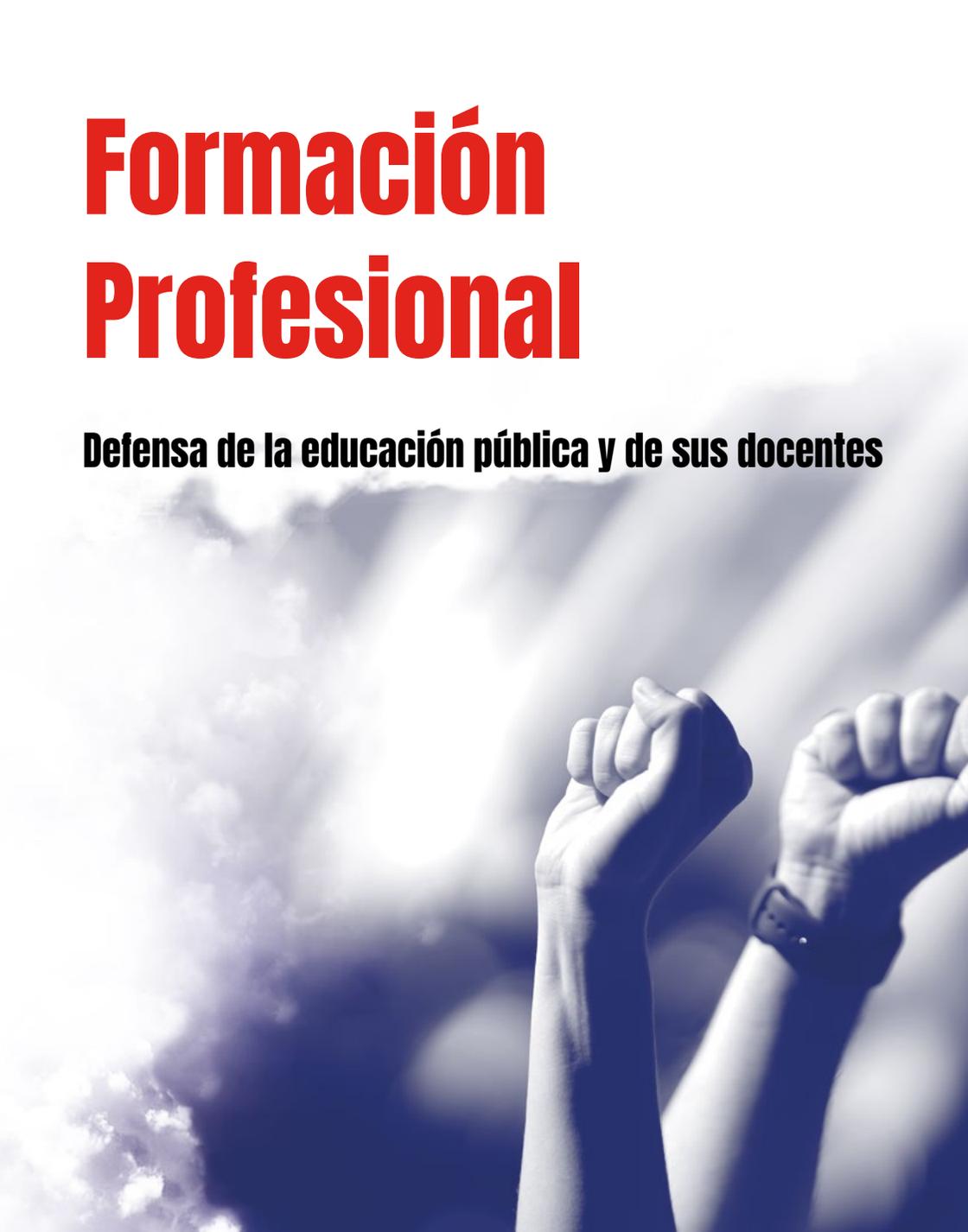


Formación Profesional

Defensa de la educación pública y de sus docentes



CCOO
enseñanza

El poder de cambiar las cosas

Reversión de los recortes. Defensa de la educación pública y lucha contra la privatización. Por una Ley de FP al servicio de las personas

Tras los salvajes recortes que se produjeron en la educación pública, hemos conseguido revertir parte de estos con intensas luchas: la reducción de horas lectivas en algunas comunidades autónomas, la recuperación de parte de los permisos y licencias que nos quitaron y la inyección de más docentes en los centros educativos. Cabe destacar los acuerdos que arrancamos al gobierno en 2017, 2018 y 2021. Estos acuerdos tienen el compromiso de reducir la temporalidad al 8% y supusieron la recuperación de parte del poder adquisitivo del profesorado. Sin embargo, la FP ha sido la gran olvidada durante la pandemia, sin refuerzos COVID, con las aulas masificadas y con una escasez de oferta pública ante el aumento de demanda que ha dejado a miles de alumnos fuera del sistema educativo. La nueva Ley de FP y la inversión presupuestaria histórica que la acompaña para poner en marcha el sistema brinda la oportunidad de revertir los recortes y las desigualdades existentes en esta etapa.

CCOO va a seguir luchando siempre por el incremento de recursos del sistema educativo público y que no se destine dinero público a manos privadas.

Principales reivindicaciones:

- Incremento de la oferta de plazas públicas de FP para garantizar el derecho a la educación y a la formación.
- Planificación y programación de la oferta pública de FP en todas sus modalidades (presencial, semipresencial y a distancia) de acuerdo a las necesidades de la ciudadanía y con criterios de equidad y justicia que eliminen las barreras existentes.
- Supresión de las tasas públicas en la FP.
- Reversión completa de todos los recortes tanto en condiciones del profesorado como en el sistema educativo público.
- Todo el dinero público para la educación pública.

- Paralización y reversión de las privatizaciones.
- Revisión y reversión de concertos educativos y eliminación de todas las fórmulas privatizadoras.
- Alcanzar a corto plazo el 5% del PIB en inversión en educación pública e incrementarlo hasta el 7% a medio plazo.
- Plan de construcción de centros públicos y mejora de infraestructuras, instalaciones y medios materiales y tecnológicos para asegurar la oferta suficiente y de calidad de plazas públicas adaptadas al siglo XXI.
- Revisar al alza la dotación económica de los centros educativos públicos para el mantenimiento y la actualización de los equipos, espacios y talleres formativos de las distintas familias profesionales.
- Aumentar el profesorado en los centros para la realización de desdobles y refuerzos, laboratorios, talleres de idiomas y otros proyectos educativos de mejora de la atención al alumnado y sus familias.
- Establecer mecanismos para reducir la sobrecarga burocrática del profesorado.
- Respetar las atribuciones docentes de cada especialidad.
- Establecer desdobles al 100% con carácter básico en determinados módulos.
- Oferta pública de todos los ciclos de formación profesional.
- Frenar la privatización de los ciclos formativos de FP.
- Regular y limitar la FP a distancia.
- Promoción de la coordinación e integración de las enseñanzas de secundaria, bachillerato y formación profesional.
- Departamentos de orientación educativa y laboral en todos los centros de FP con perfiles multidisciplinares.
- Reforzar los Consejos Sociales en los centros de FP que impartan oferta educativa y de empleo.
- Regulación básica que permita adaptar los nuevos servicios de la Ley de FP a la organización de los centros mediante acuerdos a nivel de centro o territorio con los agentes sociales.

EL DINERO PÚBLICO PARA LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Mejora de la jornada lectiva

La reducción de la jornada lectiva ha sido siempre una prioridad para CCOO, siendo nuestra propuesta y principal reivindicación la regulación con carácter estatal de un máximo a corto plazo de 23 periodos lectivos para las enseñanzas de Infantil y Primaria y de 18 para el resto. No obstante, lucharemos por una reducción mayor que permita al profesorado

rado atender con garantías el resto de tareas docentes necesarias para una educación integral y de calidad.

Las actuaciones de CCOO han tenido impactos importantes. Hemos conseguido, tras la admisión a trámite de nuestra denuncia en la Audiencia Nacional del RD ley de los recortes, la aprobación de una Ley de mejora de las condiciones del profesorado, que derogaba el límite mínimo de horas lectivas y recomendaba las 18/23 horas lectivas. A pesar de no haberse cumplido el objetivo de la instauración de un número máximo de período lectivo de obligado cumplimiento para todo el estado, la aprobación de esta ley ha permitido que CCOO pueda luchar y en su caso conseguir en las CC. AA. reducciones en el horario lectivo.

Principales reivindicaciones:

- Reducción inmediata a 18/23 periodos lectivos máximos con carácter general y básico en todo el Estado.
- Reducción progresiva posterior de la carga lectiva.
- Encaje de la FP al calendario escolar sin superar los periodos lectivos.
- Establecer horas de tutoría con carácter básico en todas las titulaciones con consideración de hora lectiva.
- Consideración de los períodos de recuperaciones como lectivos.
- Garantizar que los y las docentes mayores de 55 años pueden acceder voluntariamente y sin detrimento salarial a una reducción de un 25% de su horario lectivo.
- Reconocimiento de la figura de coordinador/a FP.
- Reconocimiento efectivo de las coordinaciones de los diversos proyectos y servicios que ofrecen los centros de FP: acreditación, innovación, emprendimiento, calidad, empresa, dual, etc., con retribución y reducción horaria lectiva para la persona responsable. Establecer además los incrementos de plantilla necesarios.
- Racionalización de los horarios y las tareas del profesorado, con tiempos adecuados para coordinaciones, preparación, etc.
- Mejora de la reducción de la jornada lectiva para la coordinación de la formación en la empresa a razón de una hora cada dos estudiantes en la modalidad Dual y tres en la formación en el centro de trabajo (FCT).
- Mayores reducciones de horario lectivo para más funciones específicas: coordinaciones de departamento, jefaturas, funciones directivas, tutorías con alumnado, tutorización de estudiantes en prácticas, prácticas de procesos selectivos, TIC, programas específicos, planes de mejora, convivencia, etc.

REPARTIR ES MEJORAR

Mejora de condiciones laborales

Para CCOO, cuestiones como las licencias y permisos, las medidas de acción social, la protección de colectivos vulnerables, la igualdad efectiva, las condiciones de movilidad y promoción interna, la formación como derecho laboral, la lucha contra la precariedad, la salud laboral y la carrera profesional, son elementos fundamentales para la calidad del empleo docente. Durante estos 4 años, hemos reivindicado y luchado con intensidad por la mejora de todos estos aspectos.

Gracias a las actuaciones de CCOO hemos alcanzado logros relevantes. Desde la recuperación del cobro de la IT al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de que este se fragmente, un acuerdo marco de teletrabajo para empleadas y empleados públicos que debe ser desarrollado en docentes, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

Queda mucho por hacer y CCOO seguirá luchando por mejorar las condiciones laborales del profesorado, con el claro convencimiento que estas condiciones, además, están íntimamente relacionadas con la calidad educativa.

Principales reivindicaciones:

- Reducción efectiva de la jornada laboral de 37,5 horas a 35 horas a través de la reducción de las horas de permanencia en el centro.
- Formación permanente con recursos, de gestión pública y en horario laboral.
- Aumento de plazas de estancias en empresas y organismos con sustitución en períodos lectivos.
- Licencias por estudios o estancias en empresas con retribución al 100%.
- Mejora y homologación al alza de reducciones de jornada, excedencias, licencias y permisos: libre disposición, maternidad/paternidad, de conciliación de la vida personal, de cuidado de familiares, por razones de estudio, etc.
- Mejorar las ayudas de acción social: transporte, ayudas al estudio, ayudas de MUFACE, etc.
- Regulación específica docente de salud laboral, incluyendo también los riesgos psicosociales, las enfermedades mentales y las enfermedades asociadas a determinadas profesiones.
- Protocolos específicos y con recursos de atención jurídica, psicológica y administrativa para todo el profesorado.
- Ampliar las bolsas docentes en determinadas especialidades con falta de profesorado y establecer mecanismos para cubrir las bajas rápidamente.
- Carrera profesional verdaderamente atractiva y bien articulada, compatible con los complementos actuales.
- Bolsa de horas para acceder a jornadas y eventos relacionados con la familia profesional.

- Planes de formación en lenguas extranjeras y en proyectos europeos.
- Acceso a otros cuerpos y adquisición de nuevas especialidades por concurso de méritos.
- Oferta del 100% de las vacantes y mejora de las condiciones del concurso de traslados.
- Revisión de las condiciones de incompatibilidad, especialmente para las jornadas parciales.
- Equiparación de licencias, permisos, formación y el resto de las condiciones entre personal funcionario de carrera e interino.
- Mejora y homologación de las condiciones de cobro del verano y prórroga de nombramientos en el personal interino.
- Equipamientos e infraestructuras adecuados y actualizados para que el profesorado realice su labor.
- Adaptación de todos los centros educativos a profesorado y alumnado con diversidad funcional.
- Reconocimiento de las situaciones específicas de itinerancia, compartir centro, etc., en el horario.
- Potenciar la prevención de riesgos laborales vinculadas a la especificidad de los puestos.

MEJORES CONDICIONES LABORALES MEJORAN LA EDUCACIÓN

Mejora de los salarios

Gracias a la presión y negociación de CCOO se han conseguido los acuerdos de subida salarial de 2017 y 2018 que han supuesto un incremento cercano al 8% a todos y todas las docentes. A pesar de que en otros momentos no ha habido acuerdo, porque considerábamos la subida claramente insuficiente, la presión de CCOO ha obligado a las administraciones a aprobar nuevas subidas salariales como las de 2021 (+0,9%) y 2022 (+2%).

CCOO ha luchado y conseguido otros objetivos en este periodo, como la recuperación del cobro completo de las IT o, parcialmente, lo perdido en pagas extraordinarias; mejores condiciones en el cobro del verano y complementos por desempeño de funciones concretas en algunos territorios, entre otras, gracias a la negociación y consolidación de los fondos adicionales.

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del profesorado. Llevamos tiempo exigiendo un tercer acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as públicos/as que permita no solo revertir de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulada, sino que impulse una mejora del poder adquisitivo del profesorado, especialmente en situaciones como la actual, con un enorme incremento de la inflación.

Principales reivindicaciones:

- Ascenso de nivel 24 a nivel 26.
- Reconocimiento económico de la función tutorial a todo el profesorado, así como aumento de esta cuantía.
- Reconocimiento económico y homologación al alza de las retribuciones vinculadas a las funciones de coordinación, jefatura de departamento, funciones directivas y otras funciones específicas que ejerce el profesorado.
- Reconocimiento de la tutorización del máster de Secundaria.
- Establecimiento de un mecanismo de ajuste de los salarios del profesorado al IPC que evite la pérdida de poder adquisitivo del colectivo.
- Equiparación de las condiciones retributivas, del cobro de sexenios y de complementos de los y las interinas, profesorado en prácticas y funcionarios/as de carrera.
- Recuperación del pago del 100% de las pagas extraordinarias.
- Mejora de las condiciones de cobro del verano de los y las interinas.
- Reconocer y mejorar las condiciones retributivas de cuestiones específicas como transporte, itinerancias, participación en tribunales, tutorización de profesorado o alumnado en prácticas, dietas vinculadas a jornadas de mañana y tarde, y otras situaciones excepcionales, etc.
- Recuperación de las ayudas sociales.
- Incremento retributivo tanto del salario base como de los complementos autonómicos.
- No reducción de complementos asociados a funciones por contratos a tiempo parcial.
- Inclusión de la retroactividad del profesorado interino y en prácticas de FP en el paso al A1.
- Reconocimiento económico y mejora de las funciones de coordinador/a de la FCT.

ASCENSO DE NIVEL 24 A NIVEL 26

RECONOCIMIENTO Y DIGNIFICACIÓN DE NUESTRA LABOR DOCENTE

Profesorado interino, estabilización del empleo y reducción de la precariedad

Hemos logrado un hito importantísimo en la reducción de la precariedad: la firma de los acuerdos en 2017, 2018 y 2021, un plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas que contemplan, además de subidas salariales importantes, la reducción de la temporalidad al 8%.

Además, en el acuerdo de 2021 se incluye, gracias a la presión de CCOO, por primera vez en la historia que, en determinadas circunstancias, los y las interinas que pierdan su puesto de trabajo cobren una indemnización, manteniendo su derecho de permanencia en la lista de interinidad en idénticas condiciones, lo cual es fundamental sobre todo como medida disuasoria para que las administraciones cumplan adecuadamente los acuerdos y no abusen de la temporalidad.

El plan de choque debería suponer hasta 2024 la convocatoria de más de 125.000 plazas para los procesos selectivos docentes, posteriormente ninguna vacante puede mantenerse más de 3 años sin convocarse a procesos selectivos.

Principales reivindicaciones:

- Reducción real de la temporalidad a menos del 8% en todos los territorios y todos los cuerpos y especialidades.
- Eliminación de la limitación que supone la tasa de reposición en los Presupuestos Generales del Estado, para asegurar que los futuros incrementos de plantilla que reivindicamos se puedan consolidar de manera inmediata.
- Asegurar que ninguna Administración educativa vuelva a abusar de la temporalidad.
- Reducción de la parcialidad en todos los ámbitos.
- Instauración de contrato mínimo de media jornada y no menos, tanto para vacantes como para sustituciones de reducciones de jornada y contratación a jornada completa a partir de 8 horas lectivas, completándole el horario.
- Aplicación adecuada de las indemnizaciones legales al profesorado interino.
- Cobertura de las sustituciones en cuanto estén previstas, incluso siempre que sea posible antes del inicio del disfrute del permiso de la persona funcionaria. Los llamamientos deben ser ágiles, predecibles y diarios para asegurar que todas las sustituciones están cubiertas desde el primer día.
- Coincidencia de un día de nombramiento del personal sustituto con el sustituido para coordinación y traspaso de información también en el reingreso.
- Inclusión del periodo no lectivo siguiente en el nombramiento de sustitución si la persona funcionaria se incorpora en la última semana del trimestre. No interrupción de los nombramientos en los periodos no lectivos en ningún caso.
- Regulación en todas las listas de interinidad de todos los territorios de la baja temporal y voluntaria, sin necesidad de causa justificada.

- Cobro del verano y prórroga de contrato de todo el personal interino en todos los territorios con 5 meses y medio trabajados de forma continua o discontinua durante el curso.
- Revisión de las compatibilidades en caso de jornadas parciales.
- Igualdad en las condiciones laborales de los/as interinos/as y los/las funcionarias de carrera, incluyendo permisos y licencias, acceso a formación, etc.
- Todas las plazas de concurso oposición (**reposición + estabilización**) **deben convocarse juntas y por el nuevo procedimiento transitorio**: una única prueba con partes no eliminatorias, valoración justa de la experiencia, etc.
- Garantizar que no haya abuso de la figura del profesorado especialista en las contrataciones. Esta figura no debe sustituir a una persona funcionaria docente teniendo peores condiciones laborales.

POR UN EMPLEO DIGNO PARA TODAS Y TODOS

Paso al Cuerpo de Secundaria del PTFP

Las presiones y los aportes técnicos de CCOO han permitido hacer factible la incorporación del profesorado de FP que cumple los requisitos de titulación al cuerpo de Secundaria A1.

Principales reivindicaciones:

- Ampliar a permanente el plazo para que aquellos/as docentes que no hayan podido integrarse en el cuerpo de Secundaria lo puedan hacer, y facilitar opciones formativas y condiciones favorables para obtener el requisito.
- Paso a Secundaria también para el profesorado interino de las 10 especialidades que quedan en el cuerpo de especialistas en sectores singulares de la FP que tengan titulación universitaria.
- Retroactividad desde el inicio también para el profesorado en prácticas e interino de FP en el paso al cuerpo de Secundaria.
- Establecimiento de un complemento de equiparación salarial para todos/as aquellos/as que no cumplan los requisitos del paso a Secundaria.

Jubilación y pensiones

El binomio presión-movilización impulsado por CCOO a nivel confederal ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su sostenibilidad futura de manera significativa.

FECCOO seguirá exigiendo una jubilación específica para todos los y las docentes que sea anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica, así como la incorporación de todos y todas las docentes al cuerpo A1, lo que supondría, consecuentemente, una mejora global de la cuantía y el acceso a las pensiones. Seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social. No nos olvidamos tampoco de reivindicaciones históricas de CCOO, como la inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria de las clases pasivas, o la mejora de todas las bases de cotización.

Principales reivindicaciones:

- Jubilación específica docente anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para todos y todas, tanto para el régimen general de la Seguridad Social como para el régimen de Clases Pasivas.
- Ascenso al grupo A1 de todo el profesorado.
- Mejora de los haberes reguladores y las bases de cotización.
- Homologación al alza de las pensiones de Clases Pasivas y las de Seguridad Social.
- Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases Pasivas.
- Garantizar que los y las docentes mayores de 55 años pueden acceder voluntariamente y sin detrimento salarial a una reducción de un 25% de su horario lectivo.
- Acordar fórmulas de jubilación parcial para el profesorado.
- Todas las reducciones de jornada deben ser contributivas al 100%.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA, ANTICIPADA E INCENTIVADA PARA TODAS Y TODOS

Mejorar el modelo educativo: currículo, ratios, educación inclusiva y convivencia

CCOO ha conseguido que muchas de sus propuestas y enmiendas a las normativas se hayan incluido en los textos finales –aunque por supuesto no todas las que el sindicato planteaba–, lo que ha mejorado muchos de los problemas de esas normativas.

El sindicato ha conseguido, no en todas las ocasiones en las que le hubiera gustado, centrar el debate público y político en las cuestiones pedagógicas y de atención a la diversidad y en los recursos necesarios que afectan a la labor del profesorado. También temas esenciales como la convivencia han ganado relevancia gracias a CCOO. Seguiremos luchando por la inclusión educativa y el bienestar de la comunidad educativa.

CCOO exige que el desarrollo de la nueva ley educativa incluya una importante inversión en recursos y profesorado; para asegurarlo, seguiremos trabajando y movilizándonos.

Los recursos de atención a la diversidad son especialmente claves, por lo que CCOO reivindica una bajada de las ratios en las aulas y una mejora de las ratios de los apoyos especializados.

La convivencia escolar también necesita de una inversión determinada en perfiles y medidas específicas.

Principales reivindicaciones:

- Reducción de la ratio máxima en las aulas y una reducción adicional asociada a cualquier perfil de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE): necesidades educativas especiales, dificultades específicas del aprendizaje, desventaja social, compensación educativa, etc. Todo este alumnado debe contar doble a efectos de ratio de los grupos.
- Aumento del profesorado en los centros para la realización de desdobles y refuerzos, desdobles de laboratorio, talleres de idiomas y otros proyectos educativos de mejora de la atención al alumnado y sus familias.
- Mejora de las ratios de número de alumnado ACNEAE para el profesorado especialista: pedagogía terapéutica, audición y lenguaje, compensación educativa, etc. Todos los centros educativos deben contar con un PT y un AL a jornada completa como dotación mínima, e incrementarse en base al alumnado, siendo la ratio máxima de 8 alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) por cada maestro/a especialista.
- Contabilización del alumnado con dificultades específicas de aprendizaje (DEA) a efectos de recursos extra de profesorado y de profesorado especialista PT y AL, un mínimo de una maestra/o PT y AL por cada 12 estudiantes.
- Incremento de efectivos en la red de orientación, tanto del perfil de orientación educativa como el de servicios a la comunidad. Debemos cumplir con las recomendaciones internacionales.
- Garantizar la accesibilidad universal a los centros de FP y a los contenidos educativos.
- Puesta en marcha del coordinador/a de bienestar en los centros educativos y asignación de un cupo extra a jornada completa vinculado a estas funciones.
- Dotación e incremento de cupos específicos de plantilla para mejorar la convivencia escolar y programas específicos.
- Incremento de todos los perfiles del personal no docente en los centros: auxiliares técnicos, auxiliares de control, personal de administración, fisioterapeutas, integración social, etc.
- Incorporación de profesionales sanitarios en todos los centros: enfermería, salud mental, etc.
- Plan específico de apoyo para los centros de difícil desempeño y análogos.
- Impulsar metodologías como “un aula dos docentes”, cotutorías, agrupamientos flexibles, aprendizaje cooperativo, grupos interactivos, etc., siempre con dotación suficiente de docentes.

- Facilitar el trabajo por proyectos con los recursos necesarios para ello: más docentes, más tiempos de coordinación, mejor acceso a la formación, etc.
- Refortalecimiento y reorientación de la inspección educativa como ayuda clave del cambio hacia una educación del siglo XXI.
- Regulación participativa, equilibrada y transparente de los procesos de escolarización.
- Protección de la escuela rural con mayor dotación de recursos humanos y materiales, infraestructuras, formación y programas específicos, y mejora de las condiciones laborales del profesorado.
- Promover y aumentar los recursos para fórmulas específicas como las aulas hospitalarias, la enseñanza en centros penitenciarios, servicios de atención domiciliaria, centros educativos terapéuticos, etc.
- Homogeneizar el calendario escolar y los horarios de todos los centros de la misma etapa en la misma zona.
- Escuela laica, ecologista, antibélica y crítica.
- Promoción de centros abiertos a la comunidad entendidos como centros de atención integral a menores y sus familias.
- Los centros que imparten Formación Profesional requieren de un plan permanente de actualización y mejora cuyo objetivo debe ser la actualización de medios materiales, maquinaria, herramientas, software, etc.
- Plan específico de formación permanente del profesorado de FP. Debe ser público y adaptado a las familias profesionales, especialidades y nivel educativo.
- Establecimiento de una ratio máxima de 20 estudiantes por aula en FP de Grado Medio y Superior, y de 10 alumnos/as en FP Básica.
- Regulación específica de las ratios en módulos prácticos de especial peligrosidad.
- Un departamento de orientación con los perfiles de orientación, servicios a la comunidad y maestros/as especialistas de atención a la diversidad en cada centro.

BAJADA DE RATIOS Y ATENCIÓN A TODA LA DIVERSIDAD ¡TODA ES TODA!

Medio ambiente

- Los nombramientos deben favorecer, respetando el orden de prelación, la cercanía entre el centro de trabajo y el domicilio para reducir la huella de carbono.
- Impulsar un plan de sostenibilidad medioambiental, climatización y eficiencia energética de los centros educativos, incluyendo el reciclaje, el uso circular de materiales, paneles solares, iluminación de bajo consumo, reducción del uso de papel, etc.

- Impulso de los contenidos curriculares de respeto y cuidado del medioambiente.
- Impulsar en todos los centros educativos sistemas de reutilización y préstamos de libros y materiales escolares.
- Eliminación del amianto en todas las instalaciones.
- Potenciar el uso de transportes sostenibles y sistemas de préstamos gratuitos en los centros para todos los componentes de la comunidad educativa.
- Impulsar los programas de huertos escolares y vincularlos a los principios de sostenibilidad medioambiental, consumo de cercanía, etc.
- Potenciar la figura de la delegada y delegado de medio ambiente como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

SIN ECOLOGISMO NO HAY FUTURO, SIN EDUCACIÓN NO HAY FUTURO

Políticas de igualdad

- Constitución de comisiones de igualdad en todas las mesas de negociación y negociación de los planes de igualdad para el sistema educativo.
- Plan de lucha contra la brecha profesional. Medidas de discriminación positiva, antes, durante y después de la FP.
- 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.
- Impulsar los equipos de convivencia en todos los centros con recursos, tiempos específicos y figuras específicas que fomenten la igualdad y la no discriminación.
- 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 o bullying.
- Protocolos negociados de prevención de la discriminación por motivos de origen étnico, clase social, diversidad funcional, etc.
- Políticas de promoción y formación en el respeto y la valoración positiva de la diversidad.
- Favorecer todas las condiciones necesarias que posibiliten la diversidad en el profesorado y en la comunidad educativa.
- Luchar contra cualquier medida que impida el tratamiento de los temas de igualdad en la escuela, tales como el pin parental.
- Inclusión en los consejos escolares de una persona encargada de igualdad y coeducación.

IGUALDAD REAL



enseñanza

El poder de cambiar las cosas

WWW.FE.CCOO.ES

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

