

 **internacional**
El camino hacia un futuro mejor

actualidad educativa 
Frenar el envejecimiento
de las plantillas

 **igualdad**
Quienes hablan mal de ti,
necesitan aires nuevos

La Universidad a examen



dossier



trabajadores/as de la enseñanza. Septiembre-Octubre 2019

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DIRECTOR

José Antonio Rodríguez

ADJUNTA A LA DIRECCIÓN

María del Carmen Romero Carrión

REDACCIÓN

Tomás Loyola Barberis

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Jorge Pérez
Aragón: Jorge Tabuenca
Asturias: Susana Nanclares
Canarias: Moisés González
Cantabria: Conchi Sánchez
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Cataluña: Juanjo Bravo
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Euskadi: Jaime Grande
Exterior: Txema Martínez
Extremadura: Tomás Rodríguez
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: María Angels Aguiló
La Rioja: Naiara Cantabrana
Madrid: Isabel Galvín
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Marian Ocariz
País Valencià: Rafael Martínez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
José María Ruiz
Julio Serrano
Encina González
Belén de la Rosa
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Beatriz García
Encarnación Pizarro
Milagros Escalera
Pedro Ocaña
Pedro Badía
Rafael Páez

DISEÑO, MAQUETACIÓN Y PRODUCCIÓN

IO, sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

DEPÓSITO LEGAL

M. 4406-1992
ISSN 1131-9615
CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación
pueden ser reproducidos, total o
parcialmente, citando la fuente.

<http://www.te-feccoo.es>

	editorial	Hacernos oír. <i>Francisco García</i>	4
	internacional	El camino hacia un futuro mejor. <i>David Edwards</i>	6
	actualidad educativa	A propósito de las becas y ayudas al estudio. 8 Riesgos psicosociales en el entorno laboral. 9 Quien no lucha, no avanza. 10 Jóvenes precarias. 11 Metodología activa y participativa de CCOO. 12 Frenar el envejecimiento de las plantillas. 13	
	entrevista	Manuel Borja Villel: "El museo es un lugar de enseñanza que nos interpela de continuo y nos hace cuestionar nuestras ideas aceptadas". <i>Manuel Menor Currás</i>	14
	reflexión	Sobre el proyecto Educación y Refugio. <i>Cuqui Vera y Begoña López</i>	34
	igualdad	Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos. <i>Belén de la Rosa</i>	36
	salud laboral	Urge crear centros educativos seguros, saludables y sostenibles. <i>Encarnación Pizarro y Rafael Páez</i>	38
	cultura/libros	¿Quiénes son los propietarios de las propiedades? <i>Víctor Pliego de Andrés</i> 40 Mucho más que un oxímoron. <i>Manuel Menor Currás</i> 41	
	última página	Educación para cambiar el mundo. <i>Redacción Revista TE</i>	42



dosier

La Universidad a examen

Universidad cara y desigualitaria <i>Encina González Martínez. Secretaría de Universidad e Investigación</i>	20-23
Lejos de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el profesorado universitario <i>Irene Epifanio. Profesora Titular Universitat Jaume I</i>	24-27
Universidad precaria y con menor calidad democrática <i>Encina González Martínez. Secretaría de Universidad e Investigación</i>	28-29
Consejos sociales universitarios: renovación o desaparición <i>Emilio Criado Herrero. Vocal CCOO del Consejo Social UAM</i>	30-33



Hacernos oír

Francisco García
Secretario General de FECCOO

@ pacogarcia@fe.ccoo.es

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS SE HAN ESTADO RECIBIENDO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS de la mayoría de las comunidades autónomas los materiales de una campaña impulsada por la organización ultraconservadora HazteOir. Bajo el título “Mis hijos, mi decisión. Protege a los niños del adoctrinamiento en ideología de género”, los centros reciben diversos materiales (dípticos, libros...) acompañados de sendas cartas de presentación a nombre del AMPA y del director/a. La campaña tiene como objetivo implantar la “solicitud de información previa y consentimiento expreso”, que los organizadores denominan “PIN parental”, para evitar a sus hijos la asistencia a aquellas actividades que a ellos les parezca que están orientadas al adoctrinamiento afectivo-sexual; es decir, para que sus hijos no se eduquen en valores de convivencia y de respeto a las diversas realidades del alumnado.

Merece la pena poner de manifiesto que VOX, que parece el brazo político de HazteOir, está impulsando la presentación de mociones en los plenos de los ayuntamientos en demanda justamente de ese “PIN parental”.

Los organizadores de la campaña se permiten dirigirse a Pablo Casado, Santiago Abascal y Albert Rivera (“el trío de Colón”) para que se sumen a la petición del susodicho PIN. Algo habrán hecho mal los líderes del PP y de Cs para que los impulsores de la iniciativa les consideren posibles cómplices en el empeño de deseducar a nuestros jóvenes.

VOX está en su salsa. Se vio hace unos días a la puerta del Ayuntamiento de Madrid en la concentración en repulsa por uno de los últimos asesinatos de mujeres, víctimas de la violencia de género.

Tuvieron la desvergüenza de acudir con una pancarta que negaba la violencia machista y aprovechar el pequeño homenaje a la víctima para (insultándola a ella, a todas las mujeres y a todos los ciudadanos de bien) hacer ostentación de su posición.

Las imágenes, entre grotescas, patéticas e inquietantes, de Ortega Smith ladrando (cual sargento chusquero) al alcalde de Madrid, mientras le encimaba, son un símbolo de lo que puede estar pasando en el debate político de la derecha de este país. Mientras Ortega, con el desparpajo que siempre han tenido los autoritarios, parecía agrandarse a ojos vista, el alcalde de Madrid se encogía cada vez más balbuceando: si en el fondo estoy de acuerdo contigo... Si a la derecha le salen las cuentas después del 10-N, correrán malos tiempos para los derechos y las libertades.

Campañas como las de HazteOir, impensables hasta hace tan poco tiempo, socavan la



esencia del estado democrático de derecho, contribuyen a corroer la convivencia y el respeto a las diferentes realidades e identidades, y alientan el discurso del odio y la discriminación.

La Constitución otorga al Estado un papel esencial en la enseñanza, y la legislación vigente regula y

Por lo tanto, las actividades cuestionadas tienen todo el marchamo de legalidad y se anclan en consensos básicos del Estado de Derecho, soporte de nuestro sistema democrático. Lo que CCOO considera que puede ser ilegal es quebrar esos consensos, negar una educación integral a una parte del alumnado por razones, ahora sí, ideológicas, fomentar el



La Constitución otorga al Estado un papel esencial en la enseñanza, y la legislación vigente regula y promueve la educación en valores. Valores, por supuesto, compatibles con una ética democrática, entre los cuales los que tienen que ver con la igualdad y la identidad de género ocupan un lugar destacado.

promueve la educación en valores. Valores, por supuesto, compatibles con una ética democrática, entre los cuales los que tienen que ver con la igualdad y la identidad de género ocupan un lugar destacado. Y eso, lejos del pretendido adoctrinamiento ideológico, es el resultado de un consenso básico expresado en la Constitución y en el ordenamiento jurídico.

Por otro lado, trece autonomías se han dotado de leyes LGTBI, que consideran que el sistema educativo juega un papel clave en la extensión y promoción de las políticas de igualdad e identidad de género, y, desde esta consideración, regulan los objetivos y las actividades que se recogen en los currículos y que los centros educativos deben desarrollar.

Y las administraciones educativas supervisan tanto las programaciones didácticas del profesorado como la Programación General Anual (PGA), en las que constan las actividades lectivas y las complementarias que se van a llevar a cabo en el centro para conseguir los objetivos previstos. La PGA es conocida por el Consejo Escolar en el que están los representantes de las familias y, en su caso, del alumnado.

discurso del odio..., y que el resultado de todo ello acabe siendo que se victimicen las diversidades, que se cuestione la igualdad de género y que se acaben recrudesciendo las actitudes violentas o de acoso hacia determinados colectivos.

Y ya puestos, ¿se imaginan teniendo que pedir permiso en el PIN parental para hablar de evolucionismo en la clase de ciencias o de que la tierra es redonda en geografía? Pues hay quienes niegan firmemente ambas cosas...

Desde CCOO también queremos hacernos oír. Por eso, hemos denunciado ante la Fiscalía del Estado y ante la Comisión Europea para la Convivencia esta campaña. También vamos a requerir al Ministerio de Educación y a las comunidades autónomas que dicten las instrucciones oportunas para que los materiales no sean admitidos en los centros educativos. Para que estos, y las y los profesionales que en ellos trabajan, puedan seguir desempeñando sus tareas en condiciones de seguridad jurídica y libertad, sin ser coaccionados por campañas de este tipo. Y, además, para que todo el alumnado tenga derecho a acceder a una educación integral. 

El camino hacia un futuro mejor



David Edwards
Secretario general de la
Internacional de la Educación (IE)

SER ELEGIDO SECRETARIO GENERAL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE), la organización sindical educativa más grande del mundo, es un gran honor y un gran reto. Es también un gran desafío estar a la altura de la confianza que me han brindado grandes líderes sindicales, representantes de trabajadores y trabajadoras de la educación de todas las regiones del mundo.

Vivimos un período de cambios profundos. Nuestros tiempos están marcados por una creciente ola de desigualdades, conflictos políticos y ataques continuos a la educación pública, la democracia, la justicia social, los derechos humanos y sindicales... La voz organizada y colectiva de docentes y el personal de la enseñanza ha sido testigo del daño que esta marea ha traído a la comunidad educativa internacional, y todos somos conscientes de nuestro papel de “liderar, resistir y movilizarse”.

Hace cuatro años, conseguimos uno de los mayores éxitos. Naciones Unidas aprobó entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el ODS4, dedicado íntegramente a la educación. Aquel logro ha sido una de nuestras grandes prioridades y la pieza clave de nuestra campaña global contra la privatización y mercantilización de la enseñanza, hacia la educación pública gratuita, a favor de docentes bien cualificados y formados, reivindicando el diálogo social con los sindicatos, el derecho al desarrollo profesional, el aprendizaje continuo, la inclusión de la enseñanza secundaria universal, etc.

Nuestra voz en el mundo lucha para que nuestros estudiantes tengan docentes cualificados y que seamos capaces de reducir las diferencias que existen entre géneros; o procurando que las y los docentes y los centros no sean objeto de violencia y que posean infraestructuras adecuadas, entre otros objetivos.

La educación debe ser una de las inversiones más importantes para crear un futuro sostenible y equitativo. Para lograr esas metas está nuestra lucha sindical como un pilar de la democracia, en calidad de defensores de nuestras profesiones y de la igualdad, de los derechos humanos y sindicales.

Seguimos ampliando y profundizando nuestra labor en el ámbito de la igualdad. Hemos abierto nuevos frentes contra la violencia de género relacionada con la escuela, en colaboración con la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas en África.

También el personal de apoyo educativo y complementario de los centros está en nuestro radar y es una de nuestras principales prioridades. Queremos ver recomendaciones similares que promuevan y defiendan sus derechos en los diversos sectores. Se han reconocido los derechos de los docentes de la primera infancia en las directrices de la OIT que se siguen adoptando en distintas regiones, y ahora estamos centrados en dar un mayor apoyo al ámbito de la enseñanza y formación profesional, un sector que muchos señalan como el futuro del desarrollo sostenible, pero en el que las empresas buscan beneficios constantemente.



A nivel mundial, nos cercioramos de que se escuchara vuestra voz, con sindicatos por la “Democracia Energética”, la Red de Soluciones para un Desarrollo Sostenible de la Unesco, convocando manifestaciones por todo el mundo lideradas por estudiantes y docentes. El 20 de septiembre fue designado como el día para una huelga mundial contra el cambio climático. Solo tenemos algunos años para invertir la tendencia y, junto con nuestros estudiantes y colegas de las diferentes regiones, debemos organizarnos y presionar a los gobiernos para que actúen contra la emergencia climática.

Cumplir el ODS4

Desde 2015, hemos tenido presencia en los más altos niveles para entender en qué situación estamos con respecto al ODS4. El Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo reveló una tendencia que debería preocuparnos a todos y cada uno de nosotros. Actualmente, hay 262 millones de niños sin escolarizar. Si seguimos realizando los mismos progresos que estamos logrando, para 2030 esa cifra se habrá reducido solo en 32 millones y habremos incumplido la meta en un 88%.

La financiación nacional destinada a la educación sigue siendo insuficiente y, en demasiados casos, ha disminuido desde 2015, mientras que la privatización y la comercialización se han ampliado e intensificado. En todo el mundo, la participación de los sindicatos en la elaboración de políticas en materia educativa es insuficiente, mientras que la situación de la profesión docente es mala y, en algunos casos, está en declive. El mundo necesita 69 millones de docentes adicionales para 2030, y el incremento de la inversión en una educación gratuita de calidad y en el personal del sector educativo.

Destacamos también las cuestiones de los derechos de las personas refugiadas y migrantes que han aflorado a nivel mundial y nuestra responsabilidad de defender los derechos humanos y sindicales de estas personas en los países de des-

tino. No podemos ignorar tampoco la inhumanidad y los abusos de derechos que se están produciendo en países y fronteras de todo el mundo, donde la violencia política y terrorista se ha cobrado la vida de profesores, académicos y personal de apoyo educativo.

Somos mucho más

Combinemos los conocimientos de nuestra profesión con la fuerza de nuestro movimiento sindical y la convicción de nuestros ideales de justicia social. Somos mucho más que trabajadores del conocimiento. Colectivamente, buscamos un acuerdo que sea mejor y más justo para nuestras sociedades, nuestras escuelas y nuestros estudiantes. Estamos en cada comunidad y trabajamos todos los días con el futuro: las y los jóvenes.

Solo si tomamos el liderazgo en nuestra profesión tendremos la capacidad de asegurar que la educación esté centrada en el ser humano y que nuestras aulas sean lugares de deliberación, investigación y diversidad.

Solo si tomamos la iniciativa para buscar una financiación a largo plazo equitativa, predecible y sostenible de la educación pública, podemos ofrecer a nuestros estudiantes los recursos y servicios adecuados, así como entornos de trabajo buenos y de apoyo para nuestros colegas, una combinación que nutre comunidades escolares saludables.

Solo si construimos alianzas dentro y fuera de nuestras comunidades desarrollaremos la confianza y la fuerza necesarias para iluminar el camino hacia un futuro mejor y más sostenible. Como el recién elegido Secretario General de Educación Internacional tengo esperanzas, porque la solidaridad es el alma de nuestra organización. Sé que somos más que la suma de nuestras partes. Nos unimos para reafirmar nuestros principios y trazar un curso constante y común durante un tiempo poco común. Lo que suceda en el futuro podrá plantearse mejor si comenzamos por “nosotros y nosotras”. 

A propósito de las becas y ayudas al estudio

Alonso Gutiérrez Morillo

Secretaría de Política Educativa de FECCOO

@alonsogutierrez@fe.ccoo.es

TODOS LOS INFORMES SOBRE BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO (FECCOO, Save the Children, Balia, Cáritas, Fundación Ramón Areces-Fundación Europea Sociedad y Educación, CRUE, AIREF...) nos alertan sobre la precariedad de la inversión pública en educación, el impacto de las políticas de recortes sobre los sectores más desfavorecidos y las consecuencias negativas que tiene en un mundo en el que no puede entenderse que se esté desperdiciando el conocimiento por desigualdades socioeconómicas, situación que una adecuada política de becas podría evitar.

En este contexto, el Ministerio de Educación y FP presentó al Consejo Escolar del Estado el borrador de "RD por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2019-2020", para su análisis en la Ponencia de Dictámenes y su posterior votación, en la Comisión Permanente, que fue negativa.

¿Por qué se produjo esta situación? Por razón de forma, ya que el 11 de junio, el Ministerio convocó una reunión del Observatorio Universitario de Becas, Ayudas al Estudio y Rendimiento Académico, lo que suponía que los representantes del CEE, que eran quienes tenían que votar dicho borrador, no disponían de los datos que se iban a presentar.

La segunda razón, y mucho más importante, fue que el borrador era idéntico al presentado para el curso 2018-2019, lo que suponía la consolidación del modelo de becas y ayudas del Partido Popular.

Finalmente, el Informe de la Ponencia sobre dicho borrador se aprobó en la Comisión Permanente del 18 de junio, con el voto en contra de FECCOO, STES, UGT y CEAPA, lo que supuso la presentación del correspondiente Voto Particular en contra de dicho borrador.

FECCOO se ha opuesto siempre al modelo de becas que este borrador de RD pretende mantener. Más cuando el Secretario de Estado de Educación manifestó que el horizonte que el Ministerio contemplaba para cambiar el modelo de becas y ayudas al estudio *austericida* del PP era de dos años.

Propuestas de CCOO para la reforma del sistema de becas y ayudas

1. Aumento progresivo de la financiación en becas y ayudas al estudio hasta la media europea, priorizando la inversión en la educación no universitaria.
2. Incremento anual de la partida de becas, al menos, en lo que suba el PIB nominal, para que el presupuesto de becas no pierda peso.
3. Aumento significativo de las becas compensatorias y de movilidad para Bachillerato y FP, y equipararlas con las universitarias.
4. Paso de un sistema de cuantías variables a uno de cuantías fijas.
5. Crear modalidades específicas para

quienes están en riesgo de abandono escolar, quienes compatibilizan estudios y trabajo, y quienes quieren volver al sistema educativo.

6. Rebajar los requisitos académicos de acceso y mantenimiento de la beca, incluida la no repetición, para que no perjudiquen a quienes más la necesitan y más abandonan.
7. Revisión de los umbrales de renta para cubrir a todas las familias en situación de pobreza y añadir una deducción para familias monoparentales.
8. Establecer el derecho subjetivo a las ayudas en educación obligatoria, de modo que se garanticen a todos los niños y niñas en situación de pobreza los libros, el comedor y el transporte escolar, vivan donde vivan.
9. Gratuidad de libros de texto y material escolar mediante préstamo.
10. Modificación de requisitos y plazos para que las becas estén ingresadas al principio del curso y las familias no tengan que adelantar los gastos.
11. Acciones informativas y de apoyo a la solicitud de beca.
12. Incorporar información relevante que se ha eliminado de los indicadores presupuestarios, lo que hace difícil el seguimiento de los recursos destinados a becas: la cuantía media por tipo de beca y la comparación con años anteriores.

Poner en marcha este paquete de medidas supondría situar el presupuesto para becas y ayudas en 6.500 millones de euros en 2025, el 0,44% del PIB calculado según la previsión de 2019. 

Riesgos psicosociales en el entorno laboral

Luis Fernández Martínez

Secretaría de Personal de Servicios Educativos y Complementarios y Área Pública de la FECCOO

 luisfernandez@fe.ccoo.es

PARA LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO es necesario que todos los trabajadores y las trabajadoras de los centros educativos mejoren sus condiciones de trabajo. Por esa razón tenemos previsto impulsar la “Campaña Informativa sobre los Riesgos Psicosociales” de nuestro sector y también realizar un estudio serio sobre el alcance y situación en esta materia, con la finalidad de proponer medidas correctoras y preventivas que puedan disminuir, aminorar y prevenir tanto las causas que las generan como las situaciones de riesgo que se producen.

Pequeños mundos

Los centros educativos son un “pequeño mundo” específico y especial donde no solo hay alumnos, alumnas, madres, padres y docentes, sino que también trabaja y cohabita el Personal de Servicios Educativos y Complementarios (PSEC). Estos centros son un espacio de aprendizaje y convivencia donde, por desgracia, pueden surgir y de hecho surgen conflictos, problemas, malentendidos, etc.

Esto supone que este colectivo de trabajadoras y trabajadores del PSEC sufre los mismos problemas, tensiones, dramas y presiones que el resto de los colectivos



antes mencionados. Por esa razón, desde FECCOO hemos impulsado una campaña de información sobre los riesgos psicosociales del Personal Laboral y Funcionario de Administración y Servicios de los centros educativos públicos.

Dicha campaña recoge los riesgos psicosociales más frecuentes en el ámbito de la enseñanza:

- **Altas exigencias.** Trabajar muy rápido con distribución irregular del trabajo lo que provoca su acumulación.
- **Falta de influencia y de desarrollo.** Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas.
- **Exceso de exigencias psicológicas emocionales.** Cuando el trabajo requiere que escondamos nuestros sentimientos, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- **Escasas compensaciones y baja estima.** Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se da un trato injusto o no se reconoce el trabajo, etc.
- **Falta de previsibilidad.** Carencia de información, en relación con los cambios en la organización que pueden afectar al futuro, con suficiente antelación.

- **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo.** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada a tiempo.
- **Inseguridad sobre el futuro.** A veces cuesta ejercer la conciliación laboral y familiar por el riesgo de que afecte a tu continuidad en el puesto de trabajo.
- **Los compromisos familiares suponen exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado.** La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización en ambos espacios, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar.

Dichos riesgos se pueden evitar equilibrando las cargas de trabajo, fomentando la autonomía y el desarrollo personal, la comunicación y el trabajo cooperativo, mejorando las condiciones de trabajo y la estabilidad del empleo, entre otras medidas que proponemos desde CCOO. 

Quien no lucha, no avanza

Pedro Ocaña Muñoz
 Secretario de Privada y
 Servicios Socioeducativos

@ pocana@fe.ccoo.es

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES hemos comprobado como las políticas neoliberales erosionaban sin límites el estado de bienestar y nuestras condiciones laborales. Los recortes y las reformas laborales de 2010 y 2012 cimentaron un modelo de precariedad del que aún no hemos conseguido salir. Por si no fuese suficiente, en el primer ciclo de Educación Infantil las organizaciones patronales, con la complicidad de otras organizaciones sindicales con representatividad en el sector, ya en 2015 marcaban la senda a seguir y, escudándose en una “estafa crisis” que las trabajadoras no generaron, firmaban una congelación salarial que definía la estrategia de perpetuar la precariedad laboral en el 0-3, ahora corroborada con la firma del XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

Como sindicato mayoritario en el sector, hemos asumido la responsabilidad que nos corresponde en la defensa de unas condiciones laborales dignas, negándonos a ceder a la pretensión patronal de firmar un nuevo convenio, tras más de 7 años de congelación salarial, que no da salida a las necesidades y reivindicaciones de miles de trabajadoras. El acuerdo establece unas condiciones retributivas para el colectivo de las educadoras que no representa un reconocimiento a la di-



ficil tarea que vienen desarrollando y que no pone en valor ni la responsabilidad ni la formación de esas trabajadoras. La Federación de Enseñanza de CCOO no podía avalar el estancamiento de la fragilidad laboral del sector ni la negación del último Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva, que establece, entre otras cuestiones, que ningún convenio fijará retribuciones por debajo de los 1.000€ en 2020. En un sector totalmente feminizado, el nuevo texto no soluciona los problemas endémicos y ahonda profundamente en la brecha salarial existente.

Precariedad

Era el momento para que todas las organizaciones sindicales actuásemos conjuntamente en la búsqueda de un giro que representase un cambio radical en las condiciones laborales del 0-3. Pero los compañeros de viaje no supieron

tener altura de miras, no interpretaron el anhelo de miles de trabajadoras que decían basta a una situación de injusticia y, desde la comodidad, prefirieron alinearse con las tesis patronales, en una decisión que perpetuaba la precariedad del sector.

Plenamente consciente de la dificultad del momento, CCOO tuvo un papel cohesionador poniendo en marcha una respuesta contundente en defensa de unas condiciones laborales dignas del siglo XXI. Las concentraciones y la huelga de mayo de 2019, ampliamente respaldadas en todo el país, marcarán un punto de inflexión y, desde el convencimiento de que la movilización es el instrumento que puede aportar la solución a la situación actual, seguiremos vertebrando la respuesta a las organizaciones patronales. Quien no lucha, no avanza.

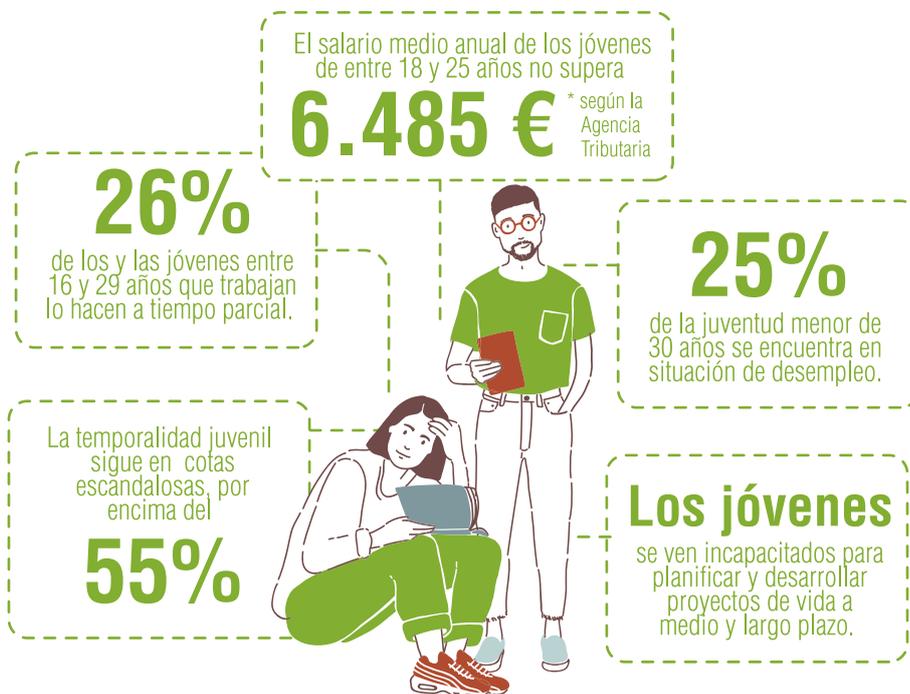
Jóvenes precarias

Beatriz García Herrero
Secretaria de Juventud

@ beatrizgarcia@fe.ccoo.es

LA JUVENTUD NO PASA POR UN BUEN MOMENTO A NIVEL LABORAL. Según datos de la Secretaría de Juventud Confederal, el 26% de los y las jóvenes entre 16 y 29 años que trabajan lo hacen a tiempo parcial. La temporalidad juvenil sigue en cotas escandalosas, por encima del 55%, y el salario medio anual de los jóvenes de entre 18 y 25 años no supera –según la Agencia Tributaria– los 6.485 euros, cuando el salario medio general es de 19.172 euros. Además, el 25% de la juventud menor de 30 años se encuentra en situación de desempleo. Así, la inmensa mayoría de las personas jóvenes se ven incapacitadas para planificar y desarrollar proyectos de vida a medio y largo plazo.

En la Federación de Enseñanza de CCOO podemos hablar de la lucha que estamos llevando a cabo con las educadoras infantiles por este mismo motivo. Condiciones precarias, altas responsabilidades y sueldos de risa, ya que una tutora de aula, con responsabilidad sobre 8 bebés a su cargo, 12-14 niños y niñas entre 1 y 2 años, o de 16 a 20 entre 2 y 3 años, trabaja por poco más de 900 euros “en el mejor de los casos”. Además, estas condiciones se siguen manteniendo tras la firma del Convenio de Infantil por parte de UGT, USO y FSIE, que la Federación de Enseñanza no suscribió.



Según nos cuenta María, educadora y maestra de Infantil, que trabaja haciendo sustituciones en escuelas privadas desde que finalizó la carrera en 2017, cuando tiene la “suerte” de estar a jornada completa, no supera los 900€ mensuales por 7 horas de trabajo diarias. Llama la atención la frase que repite: “estudia para tener un buen trabajo, decían”. Está contenta con su trabajo, es vocacional, le encanta lo que hace; sin embargo, no se siente valorada.

Etapa educativa

Pero no todo es el salario. Los ratios, como comentábamos, actualmente en España son de 8 bebés de 0 a 1 año, 12 niños y niñas entre 1 y 2 años, o 20 entre 2 y 3 años, mientras que Bruselas fija estas ratios en 4 bebés, 6 menores entre 1 y 2 años, y 8 entre 2 y 3 años. Todo esto genera gran rotación en las plantillas

debido al abandono de la profesión, lo que afecta de forma negativa a la educación de niñas y niños. Y nos costó mucho que se reconociera a la Educación Infantil como una etapa educativa y no meramente asistencial como para mantener esta situación.

Sara repite constantemente que “no somos un pinta y colorea, y no guardamos a nadie. Las escuelas infantiles son para enseñar, para fomentar las destrezas de los y las más pequeñas, para transmitir valores y aprender experimentando, tocando y sintiendo”. Sara también es educadora, actualmente trabaja de ello, pero no le da para llegar a fin de mes, por lo que no descarta tener que dejar de lado su profesión y dedicarse a otra cosa. Antes de acabar, nos recalca “que a nadie se le olvide que gracias a una maestra de Infantil sabe leer y escribir”. 

Metodología activa y participativa de CCOO

**Milagros Escalera y
Sonsoles Redondo**
Equipo de FS de FECCOO

 milaescalera@fe.ccoo.es

 sredondo@fe.ccoo.es

EN LA CONFEDERACIÓN SE HA APROBADO UN DOCUMENTO que pretende sentar las bases e impregnar a la organización de la necesidad de utilizar esta metodología activa y participativa en nuestra formación sindical.

Apostamos por que las personas en nuestras acciones formativas sean integrantes y participen activamente.

Nos basamos en el aprendizaje cooperativo aplicado a personas adultas, porque entre nuestros objetivos está el construir conocimiento, competencias y habilidades sociales, fomentando nuestros valores aplicados a la formación sindical. Aprendizaje basado en la transmisión de valores, como los de justicia y equidad, igualdad de oportunidades, igualdad de trato e integridad, valores fundamentales como la diversidad y como la democracia, garantizando la mayor implicación posible en la toma de decisiones y la participación en las actividades; potenciando, como es natural, la unidad, compartiendo los objetivos y garantizando con ello la cohesión entre las personas que conforman los grupos y, cómo no, asumiendo la corresponsabilidad, comprometiéndonos a aprender y aprehender compartiendo nuestras propias experiencias, y construyendo e intercambiando

conocimiento de utilidad para el conjunto de la organización.

Metodología activa

Para que nuestra metodología activa y participativa pueda llevarse a la práctica, precisa, entre otras cosas:

- Ser coherente. Que el conjunto de la organización, en función de las estrategias sindicales que emanen de los congresos, se implique en la determinación de los objetivos y los contenidos, y en el seguimiento y la tutela de los participantes en su acción sindical.
- Contar con un equipo pedagógico.
- Trabajar por objetivos.
- Trabajar en equipo y conseguir la cohesión del grupo.
- Seguir construyendo futuro sindical.
- Privilegiar las actividades centradas en lo que las personas participantes deben *saber hacer* y no tanto en lo que *deben saber*, y para ello debemos pasar de la teoría a la práctica.
- Gestionar el tiempo.
- Aprender de las buenas experiencias llevadas a cabo.
- Otorgar al diálogo, a la comunicación y al debate un papel relevante.
- Canalizar un *aprendizaje motivador*, y para ello tiene que ser explícita la utilidad de los objetivos y la programación debe ser coherente con ellos.
- Facilitar el intercambio de conocimientos.
- Ofrecer los instrumentos y las herramientas imprescindibles, propiciando el intercambio de experiencias en el aula o el espacio dedicado a la formación en cualquier ámbito sindical.
- Potenciar el *pensamiento alternativo*, desarrollando la capacidad de innovación y de iniciativa a la hora de enfrentarse a los problemas sindicales.

- Ser evaluada, al igual que todos los elementos que intervienen en el proceso pedagógico, para seguir aprendiendo a partir de nuestras acciones formativas que nos posibiliten testar el valor añadido adquirido y su repercusión en la organización a corto, medio y largo plazo.

Sindicato de proximidad

Uno de los problemas habituales en los grupos de aprendizaje es la falta de formación para las actividades en equipo. Por ello, el aprendizaje activo, participativo y colaborativo atribuye mucha relevancia a la formación de la "competencia social", propiciando la igual participación de las y los integrantes del grupo.

Esta preparación apunta a que se experimenten estrategias y destrezas para hacer frente a las complejas dinámicas del grupo, y para conseguir una sinergia donde todos y todas asumen responsabilidades de cara a los objetivos del grupo y al aprendizaje individual.

Si apostamos por un sindicato de proximidad, deberíamos adecuar nuestras formas de comunicar, de acercarnos a la sociedad, y adaptar la metodología que utilizamos para formar a nuestra afiliación, delegados y delegadas, trabajadores y trabajadoras que integran nuestra organización a través de la formación sindical, aplicando una metodología activa y participativa.

Desde la Federación de Enseñanza estamos implicados plenamente en la puesta en marcha de esta metodología activa y participativa, y los principios en los que se apoya en el conjunto de la organización. 

Frenar el envejecimiento de las plantillas

José María Ruiz Herranz
Secretaría de Pública
No Universitaria

@ joseruiz@fe.ccoo.es

EN SEPTIEMBRE PRESENTAMOS UN INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL PROFESORADO EN EL INICIO DE CURSO. Si bien se exponían distintos elementos que afectan a las plantillas (precariedad, temporalidad, parcialidad, oferta de empleo público o jornada lectiva), la parte central del informe, y que más incidencia ha tenido en los medios, ha sido el envejecimiento de las plantillas en la función pública docente.

No debería sorprendernos que en unos años en los que hemos sufrido los mayores recortes, la influencia en la configuración de las plantillas, en concreto en lo que a la edad se refiere, se haya visto afectada. Y así ha sido, estas se han visto envejecidas hasta el punto de que la franja de

edad de 50 a 59 años es la que actualmente más número de docentes tiene respecto al resto.

Además, se ha producido otro efecto que es necesario que tengamos en cuenta y es que en una franja como es la de 60 a 64 años, el crecimiento desde 2009 es de un 98%. Sin duda, es una muestra de cómo los recortes han provocado un envejecimiento de las plantillas.

La desaparición de la jubilación LOE puede ser uno de los factores que hayan provocado que esta franja de edad haya aumentado, aunque tampoco tenemos que olvidar que, en un periodo en el que se ha destruido a nivel estatal tanto empleo en todos los sectores, se ha perdido poder adquisitivo y han aumentado los y las desempleadas de larga duración y las familias con al menos un miembro en paro, habrá influido en que muchos y muchas docentes prefieran no jubilarse anticipadamente.

Menores de 30

Si el crecimiento de la plantilla en esta franja de edad es llamativo, más es la destrucción de empleo de menores de 30 años. Esta plantilla ha pasado de 42.099 a 23.296 docentes, es decir, hemos perdido 18.803 en el periodo 2009-2017 (un 44,66% menos).

¿Por qué es importante fijarse en la franja de edad de menores de 30 años? La OCDE establece como composición óptima de las plantillas la que da 0,5 como resultado de dividir el número de docentes menores de 30 años por el de mayores de 50. Es decir, un docente menor de 30 por

cada dos mayores de 50. En el caso de España, esa ratio es de 0,13, uno de cada siete, otra evidencia del envejecimiento de las plantillas.

Desde 2009 este cociente ha ido disminuyendo progresivamente desde el 0,31 hasta el 0,13 del curso 2018-2019, es decir, en 2009 había 3 docentes menores de 30 por cada 10 mayores de 50 años, mientras que en 2017 había 1, muy lejos de los 5 de cada 10 que tendría que haber de manera óptima.

Los datos anteriores marcan las líneas de trabajo sobre las que debemos actuar:

- Oferta de empleo público amplia y suficiente, tanto para estabilizar el empleo temporal como para cubrir las futuras jubilaciones.
- Reducción de la jornada lectiva a la media de la UE22, que supondría la creación de más de 48.861 plazas.
- Reducción voluntaria y efectiva de la jornada lectiva a todas aquellas personas mayores de 55 años. 



Manuel Borja Villel.

Director del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía

“El museo es un lugar de enseñanza que nos interpela de continuo y nos hace cuestionar nuestras ideas aceptadas”



Manuel Menor Currás
Profesor de Historia

@manolo.menor@gmail.com

¿Existe conexión entre museos y educación?

Efectivamente, los museos, tal y como los conocemos –los museos modernos, digamos–, surgieron en el siglo XVIII y XIX con voluntad de educar, de ilustrar y dar a conocer la Historia. Pero era una voluntad ilustrada, donde se trataba de educar “al pueblo sin el pueblo”. Se quería educar en una idea genérica de pueblo, básicamente con todas las evoluciones que ha habido en el XIX y en el XX, sin voluntad alguna de colonizar el museo. No ha habido conciencia de que, ante lo europeo, la idea de América, la idea del indígena o del negro han aparecido al mismo tiempo que la idea de Europa.

¿Por qué la exposición del japonés Tetsuya Ishida?

Porque para nosotros es fundamental que el Museo aporte herramientas, modelos, elementos que nos sirvan para debatir y analizar la época en que vivimos. Una época que, como todas, no se puede reducir al presente cronológico, ya que somos herederos de un pasado y estamos condicionados por ciertas ideas del futuro. Y en ese contexto, Ishida nos va muy bien. La problemática que plantea es la de la gran crisis que hay en Japón en los noventa, que de algún modo antecede a la gran crisis mundial de 2007-2008, con dos elementos antagónicos que reflejan bastante el mundo en que estamos desde que cae el Muro de

Berlín. Por un lado, es la caída de un mundo que ha desaparecido o que está desapareciendo –en este caso, el mundo del trabajador japonés asociado a la fábrica, identificado con ella hasta el punto de ser capaz de morir por exceso de trabajo–. Por otro, el elemento absolutamente precario, de soledad, falta de relaciones sociales, que muestra el fenómeno también muy japonés de adolescentes que no salen nunca de su cuarto. Y eso Ishida lo refleja de un modo extraordinario.

Lo refleja, además, de un modo extraño en una época como la actual –la suya, pues murió muy joven, el 23 de mayo de 2005, a los 31 años–. Ishida trabajó en los noventa, cuando empezaba la revolución tecnológica, y, curiosamente, lo hizo con elementos populares y con una técnica anacrónica: la pintura, el dibujo. En los noventa, el formato dominante en el mundo ya tenía que ver con la instalación, el video y las nuevas tecnologías. Este elemento de anacronismo, de referencia a su época y, por otro lado, a una cultura aparentemente lejana, pero que nos habla a nosotros, tiene bastante que ver con la programación de este museo, que no va dirigida solo a una idea homogénea de público. Por todo esto, Ishida tenía bastante sentido.

Habéis tenido otra exposición que, con materiales muy diferentes, converge con la anterior en su interés educador. Reúne obra de Rogelio López Cuenca, quien juega



Manuel Borja Villel (Castellón, 1957) dirige el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía desde 2008. Previamente, de 1990 a 1998, había dirigido la Fundación Tàpies de Barcelona y, luego, el Museu d'Art Contemporani (MACBA). A su formación inicial en la Universidad de Valencia, añadió el paso por Yale y, sobre todo, por la Universidad de Nueva York. Según el Estatuto del Reina Sofía, a él le corresponde programar, dirigir y coordinar, entre otros aspectos, sus exposiciones y actividades. También ha tenido tiempo para aportar un rico caudal bibliográfico de reflexiones sobre el arte contemporáneo y su museización.



A los museos de arte, en general, se les atribuyen distintas funciones, cuyo cumplimiento depende, en buena medida, de sus gestores. Contribuir a la educación social es una de las primeras que les fueron encomendadas. Por su más estrecha vinculación cronológica al presente, en que discurre en paralelo la evolución del sistema educativo, merece especial atención la dirección de Manuel Borja Vilel en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, con ocasión de tres de las muestras expositivas que han ofrecido en los últimos meses.

mucho con signos cotidianos, omnipresentes en la señalética, los logos y la publicidad.

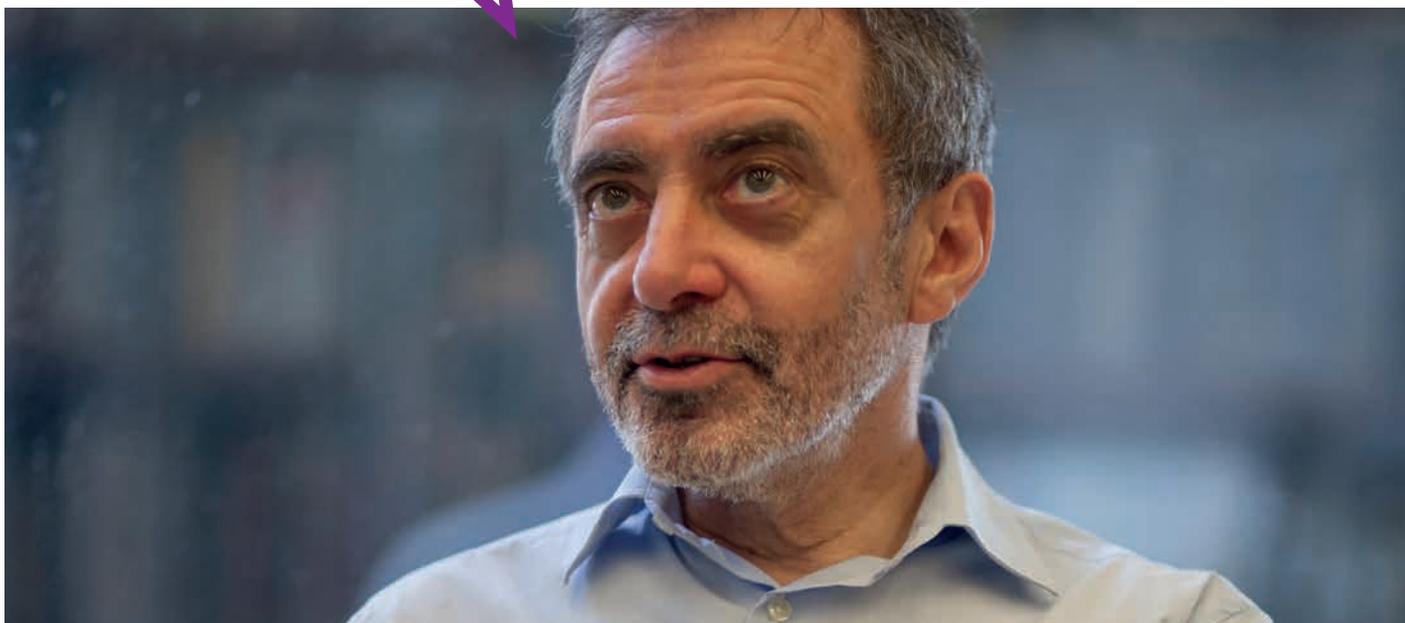
En Rogelio hay un elemento que también se da en otro artista que hemos tenido este año, David Wojnarowicz, y tiene que ver con la idea del artista y la ciudad, del artista como poeta. Si ves las primeras obras de Rogelio, parte siempre de la

poesía visual, del texto, de referencias a Baudelaire. Pero te das cuenta de que hace como una especie de poesía urbana o popular, en el sentido de que utiliza tótems de señalización y elementos que tienen que ver con el espacio público. Son sus signos para escribir, para componer sus poemas; pueden ser los emblemas de un banco o una señal de circulación. Los hemos visto mil veces, pero cuando

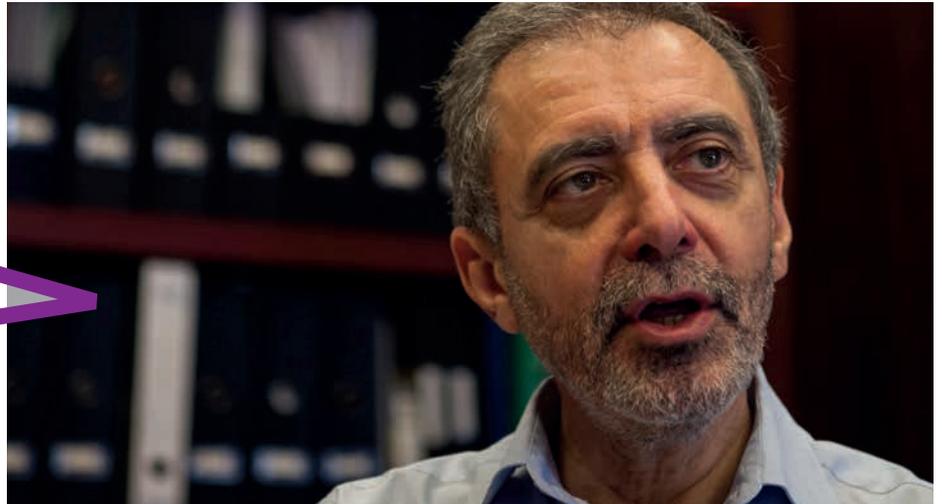
los compone lo hace de un modo que nos hace replantear, nos hace dudar de lo que estamos viendo. Y ahí obliga al espectador a situarse y reconstruir significados. Es como un puzzle que nunca se hace solo, lo tienes que hacer; no te lo encuentras, lo construyes. Esto de que sea el espectador –que no puede ser pasivo– el que rehaga el sentido, tiene que ver mucho con la educación. El educando no puede ser meramente un receptor de cosas informativas, sino que, al percibir elementos antagónicos, diferentes y opuestos, tiene que jugar a encontrarles sentido. Le ofrece un poema visual con logos, por ejemplo, de bancos o, en el caso de la bandera europea, de diversas empresas, pero lo que dice resulta que puede estar en contra del dinero.



“Enseñar bien y sin cinismo, generar dudas enseñando de un modo moral, ético y político: esa es la gran asignatura”



“Me gustaría que la gente saliera de los museos con más dudas que certezas”



↳ Ese antagonismo es algo que el espectador tiene que construir poniendo juntas las tensiones, las contradicciones, y eso es un tipo de educación no reglada que un museo debe contemplar. Siempre he defendido el museo como lugar de enseñanza, no de enseñanza normativa y formal, sino de una enseñanza que nos interpela de continuo y nos hace cuestionar nuestras ideas aceptadas.

En los años ochenta, incluso para la educación obligatoria formal hubo quienes propugnaron como eje central la capacidad crítica y, como objetivo transversal básico, saber leer información contextualizando y no dejándose adoctrinar... ¿Estamos yendo hacia atrás?

Bueno, en esta época actual la propaganda es muy extrema, abundan las *fake news*, las pantallas están omnipresentes. Hay que aprender a leer y no solo a memorizar contenidos repetitivos. Educar hoy es más complejo: es muy importante aprender a averiguar, analizar, a debatir..., por encima de obstáculos que no lo favorecen.

¿Hay vetos en la programación de un museo como este? ¿Hay un canon prefijado?

El Museo está protegido, pero en general hay mucho afán censor y solo hace falta leer la prensa para ver demandas frecuentes de algunas personas o grupos. Estoy seguro de que ahora, si volviésemos a tener los grandes autores clásicos griegos, la mitad estaría en la cárcel o en juicios por parricidio, magnicidio, incesto o problemas morales diversos; y eso pese a que Grecia es el origen de la alta cultura occidental. Una sociedad que no sea capaz, a través de la literatura, del arte y de la creatividad, de reflejar, analizar y exorcizar nuestros demonios y cosas que nos dan miedo o nos producen deseos, indica que realmente estamos en una sociedad enferma.

En los años cincuenta, algún profesor nos incitaba a romper una lámina del arte griego que venía en un diccionario obligatorio de la lengua castellana, titulado *La Fuente*. Para él era innecesaria y problemática, pese a que, por cutre, nos ocultaba el canon escultórico clásico... ¿Vuelve aquello?

Está habiendo una marcha atrás de nuevo, sobre todo respecto a los cambios que se produjeron con los grandes acontecimientos desde los sesenta. Pensábamos que había

cosas en que no se iba a volver atrás y, por desgracia, se está volviendo.

¿Los años ochenta fueron más optimistas, más abiertos y más libres?

En España tal vez sí, pero no en otras partes. En EE.UU., con Reagan, fue el momento de las “guerras culturales”; su administración comenzó a suprimir apoyos. De hecho, la exposición de Wojnarowicz tiene mucho que ver con ello, con la censura. Es la época del sida: en Nueva York había en algunos sectores una pandemia, y aflora la hipocresía de una sociedad que, en teoría, defendía una serie de cosas, pero en realidad las censuraba. Y cortan ayudas públicas a la financiación de ciertos proyectos, es evidente cómo se cierran exposiciones. Y sí que es verdad que en otros países empieza a haber unas guerras culturales muy potentes. También aquí se inicia un fenómeno que Rogelio López Cuenca censura con relación a Málaga: la transformación de todo, absolutamente todo –incluido el nombre de Picasso–, en una mercancía.

Está claro que, desde que arrancan estas “guerras culturales”, el

conflicto es entre la cultura y, al fin y al cabo, la vida, de modo que se transforma en una mercancía para el beneficio; también la educación y la sanidad, con la desaparición del servicio público y contra lo público. Es curioso que, cuando se produce esta tensión y hay un momento en que tal vez las expresiones críticas pueden tener más peso, llega el hacha de la censura o de elementos brutales fascistas que, de algún modo, imponen orden. De hecho, asistimos a un ciclo, que por desgracia venimos viendo bastante desde el siglo XX, una tensión en que cuando la izquierda o las fuerzas progresivas –a todos los niveles: personal, político,

bien. En *Sobre la melancolía*, habla de cómo las fuerzas progresistas o populares, desde el siglo XIX, tienen una historia de derrotas; de derrotas que, al final, siempre avanzan. Según él, se puede ser melancólico, pero con una melancolía que no sea paralizante, sino que impulse a continuar peleando.

Otra exposición con muchos ingredientes de interés para el mundo educativo, *Poéticas de la democracia, Imágenes y contraimágenes de la Transición*, reúne una considerable cantidad de documentos que puede facilitar el trabajo a muchos maestros y profesores...

amnesia. Por un lado, la amnesia directa de lo que supuso la Bienal, con todos los debates que había habido en aquel momento sobre el papel del artista y del arte. Pero, por otro lado, en las discusiones sobre esa Bienal el foco dejaba siempre en sombra todas las políticas no institucionales que tenían que ver más con la lucha en la calle, con el feminismo, con el movimiento joven *underground*, etc. Reconocida esa doble amnesia, hacía falta admitir –como dice Germán Labrador– que el momento de la Transición en España fue “bífida”. Es decir, que hubo dos planos, el de la cultura y el de la contracultura y, para entender la Transición o las cosas que no se han solucionado en ella, es



"Tratamos de crear espacios donde el nosotros tenga cabida, en los que aparezcan historias que han sido silenciadas"

necesario ver los dos. De algún modo es lo que tratamos de mostrar.

La colección de piezas que, como la revista de Lidia Falcón o los libros que editaba María Fuentetaja sobre contracultura, habéis reunido para arropar las piezas pictóricas, la ilumina muy bien.

Hay cosas interesantes. Toda la generación de grandes pintores –Arroyo, Saura...– entre los que algunos incluso pusieron en peligro sus libertades y su vida en algún momento, por su oposición a Franco –involucrados, como Semprún–,

de pensamiento...– parecen tener alguna presencia, viene la extrema derecha y hay que volver a empezar...

¿Y el futuro?

Dicho esto, no hay que caer en la melancolía y hay que seguir adelante. Enzo Traverso lo argumenta muy

Sí, claro. Aunque no todo es nuestro, parte de la colección del Museo, que tiene la voluntad de escribir nuestra historia reciente y de mirar aquellos momentos que, por diversas razones, no han sido suficientemente estudiados y reconocidos. Había un momento que siempre nos chocaba, el de la Bienal de Venecia en 1976, que fue muy importante y que sufría una doble

“Es muy importante cuestionar nuestro propio vocabulario, nuestras formas de conocimiento, y saber que hay otras que se nos escapan”



“El conflicto es entre la cultura y la vida, el modo en que se están transformando en mercancía para el beneficio”

estaban todos obsesionados con una idea que es muy de su generación, una idea muy sartriana: la idea del muro. El muro es el paredón, donde se dispara a la gente; el muro es la prisión que no nos deja pasar; el muro tiene que ver con esta idea no idealista de la pintura o la obra de arte como un elemento material opaco. Su obsesión era representar siempre el muro.

¿La apuesta del Reina Sofía por las preocupaciones y lenguajes plurales del presente le confiere un valor educativo pleno?

El abanico del Museo empieza –por Decreto-Ley– con el nacimiento de Picasso en 1881 y llega hasta ahora. Tocamos todos los momentos, aunque nos centramos especialmente en los años 30 –tenemos una colección muy rica en torno al *Guernica*, como es obvio–, en la época de la postguerra y Franco, la época de la Transición, y el momento actual. Hay, digamos, cuatro núcleos dentro de algo en que siempre he creído, la historia larga. Uno de los personajes a que me refiero a menudo es Kondratieff, estudioso de las

“ondas largas en la vida económica” y descubridor, en pleno estalinismo –lo que le costó la vida– de que el capitalismo no había acabado, sino que iba mutando continuamente.

Para mí, entender esas mutaciones es fundamental. Y creo que lo es también en el aspecto educativo que todo museo tiene. Especialmente en la época que vivimos, es primordial aprender a pensar de otro modo. No solo que –como creíamos en los sesenta y setenta– haya que explicar aquello que se conoce pero que no se dice, que está oculto; sino que se ha de poder explicar lo que no conoces, en el sentido de repensarlo. Me refiero a lo que te decía antes: repensar Europa, repensarnos a nosotros, nuestra propia cultura.

Lo que quiero decir es –y esto es un elemento pedagógico fundamental– que, cuando examinamos los períodos del arte contemporáneo característico de este Museo, es muy importante cuestionar nuestro propio vocabulario, nuestras formas de conocimiento y saber que hay otras que se nos escapan. Entender que

hay varios “nosotros” es, en nuestra preocupación, algo casi esquizofrénico. Viene entonces el cómo crear espacios donde todo ello tenga cabida y, luego, cómo en ellos puedan aparecer historias que han estado silenciadas... Ese es el enfoque que le queremos dar a lo que hacemos.

En definitiva, que los visitantes contrasten sus modos de ver y de mirar...

Es lo ideal. La gente va tal vez a los museos a reconocer o a reconocerse. A mí me gustaría que saliera con más dudas que certezas; creo que eso sería un logro.

¿Es un mensaje para educadores: que enseñen a dudar?

Reconozco que eso es muy difícil: enseñar bien y sin cinismo. Generar dudas enseñando de un modo moral, ético y político: esa es la gran asignatura; podría titularse “La duda metódica”. 🔄

Lee la entrevista completa en: <https://cutt.ly/kwMB9mf>



La Universidad a examen

La crisis económica terminó de dar el golpe a la Universidad española. Con esa excusa se ha precarizado la situación de la Academia, en general, especialmente del profesorado más joven. Pero el alumnado también ha sufrido los efectos de las medidas de austeridad: la universidad es ahora más cara que hace una década. Si bien la tendencia es a la baja, todavía esa reducción no compensa las importantes subidas que promovieron los gobiernos del PP. Además, aún se puede notar una importante brecha de género en el ámbito docente universitario que es necesario abordar, al igual que la crisis que viven en la actualidad los consejos sociales, problemas que requieren una reflexión amplia desde la Administración, los sindicatos y las propias universidades.



Universidad cara y desigualitaria

Encina González Martínez
Secretaría de
Universidad e
Investigación

LOS DATOS ESTADÍSTICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS muestran que los precios públicos medios han sufrido un ligero descenso en los tres últimos cursos, que en ningún caso compensan las subidas brutales que se produjeron en los años más acuciantes de la crisis con la entrada en vigor del RD14/2012, sobre todo en algunas comunidades autónomas (Cataluña, Madrid o Castilla y León).

En cuanto a los estudios de grado, el precio medio se sitúa en el curso académico 2018-2019 en 17,55 euros por crédito (ECTS) matriculado, pero experimentan un rango dilatado dependiendo de la comunidad autónoma, con un margen tan variable que hasta puede triplicarse el precio para una misma titulación. Por ejemplo, estudiar el grado en Veterinaria en la Universidad de Santiago de Compostela supone un desembolso para las familias de 836 euros (60 ECTS), mientras que se eleva hasta 1.624 euros en la Universidad Complutense de Madrid, 1.724 euros en la de León o 2.371 euros en la Autónoma de Barcelona.

Mayor es la versatilidad del precio en los estudios de máster oficial. En los másteres habilitantes, su precio puede oscilar entre 13,68 y 42 euros por crédito matriculado. Cataluña y Madrid junto con la UNED lideran el *ranking* de precios más altos. En los másteres no habilitantes, y en función del grado de experimentalidad, los precios se sitúan entre 13,68 y 46,97 euros por ECTS, situándose en la franja más elevada Cataluña, Madrid, Murcia y la UNED.

Los datos nos muestran que puede tener el mismo coste realizar 180 ECTS de grado en una comunidad que realizar los 60 ECTS de máster en otra. Y también hay una variación cuantiosa de precios, al alza, cuando el estu-

dante no consigue alcanzar el objetivo perseguido en la primera matrícula, duplicando el precio en las segundas y creciendo exponencialmente en matrículas sucesivas.

¿Qué consecuencias está provocando la disparidad de precios de las enseñanzas oficiales universitarias dependiendo de las comunidades autónomas?

- Pérdida de la concepción de la educación superior como un bien y servicio públicos.
- Desigualdad en el acceso a la universidad de tipo económico y social. Los estudiantes con menor renta y de las clases sociales más golpeadas por la crisis no pueden plantearse en qué comunidad autónoma desean realizar sus estudios, sino dónde pueden acceder con sus recursos, máxime si desean cursar algún máster oficial.
- Disminución de la cohesión territorial, debido al amplio abanico de recortes de financiación de las comunidades a sus universidades públicas y a la implementación de diferentes precios públicos en las enseñanzas oficiales universitarias, que dificultan el acceso y permanencia en los estudios superiores al estudiantado económicamente más vulnerable.
- Declive de la cohesión social, puesto que la universidad pública en la actualidad no cumple con el importante papel de alcanzar niveles más adecuados de integración, basados en la disminución de la pobreza y desigualdad. Este fenómeno se agravará si se implanta de modo general el sistema de grados de 180 ECTS y másteres oficiales de 120 ECTS (3+2), puesto que solo las clases con mayores recursos económicos tendrán acceso a los estudios de máster oficial.

Universidad elitista

En los últimos años se mantiene una tendencia a la reducción de estudiantes de Grado, aunque se mantiene una población estable según los datos europeos (EUA Public Funding Observatory, 2018). Tomando como referencia los datos estadísticos del Ministerio de Educación del curso académico 2008-2009 y los de avance del curso académico 2018-2019, observamos que se aprecia un balance negativo del 6,22% de estudiantes universitarios de Grado o Licenciatura, correspondiendo fundamentalmente a la disminución de estudiantes en la pública hasta el 11,21%, mientras que en la privada se ha incrementado su porcentaje un 35,54% durante la mencionada década. La elección para realizar los estudios en universidades públicas o privadas era del 89,32% frente al 10,68% en 2008-2009, mientras que se sitúa en el 84,57% y el 15,43% en el curso académico 2018-2019.

En cuanto a las preferencias de los estudiantes, se mantienen relativamente estables durante la década con un porcentaje medio de estudiantes matriculados en ciencias sociales y jurídicas del 46,5%, en ciencias de la salud del 19%, en ingenierías y arquitectura del 17,8%, en artes y humanidades del 10,3% y en ciencias del 6,4%.

No obstante, cuando analizamos los datos desagregados observamos que, durante esta década, aunque hay una tendencia general al crecimiento del número en la privada, el mayor incremento de estudiantes de Grado se vincula al ámbito de Ciencias de la Salud, seguido por el de matriculados en el apartado de Ciencias Sociales y Jurídicas, con la implantación que se ha producido de grados de dichas áreas en las universidades privadas y con la amplificación descontrolada del número de este tipo de centros.

No podemos dejar de mencionar en esta sección que la gran mayoría de las titulaciones de Grado de Ciencias de la Salud se corresponden con elevadas calificaciones de acceso en el ámbito de la universidad pública, debido a que las solicitudes superan ampliamente al número de plazas ofertadas y, por lo tanto, las universidades privadas

han entendido que supone una oportunidad de negocio creando alianzas estratégicas empresariales, que facilitan la realización de prácticas en complejos hospitalarios privados o en empresas vinculadas.

¿Qué nos sugieren los datos analizados en estudios de grado?

- Que en la última década se han exacerbado las desigualdades de las oportunidades educativas, aunque se mantienen estables las preferencias para cursar estudios de grado en las distintas ramas de conocimiento.
- Que la universidad pública ha sufrido el efecto de la crisis y sus secuelas, con una disminución progresiva, si bien lenta, del número total de estudiantes matriculados.
- Que la universidad privada sigue creciendo y floreciendo, tanto en proporción de estudiantes matriculados como en proliferación de nuevas universidades, debido en gran medida a los escasos requisitos necesarios en la legislación para la creación de universidades privadas, si la Comunidad Autónoma lo consiente, y a la permisividad de las autoridades educativas y las agencias de evaluación de la calidad para la implantación de grados cuya demanda supera a las plazas ofertadas en la universidad pública.
- Que el perfil socioeconómico del estudiante determina sus oportunidades de acceso y permanencia en los estudios de grado, e impide el acceso o expulsa del sistema universitario a los más débiles.

Paradigma del perfil de estudiantes de postgrado

En relación con los estudiantes universitarios de máster oficial, hay que señalar que globalmente han subido en la última década analizada, pasando del 3,5% al 14,2% de la población universitaria, en consonancia con el proceso de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (Gráfico 3). En cuanto a su distribución, sí observamos grandes diferencias de crecimiento entre la universidad pública y la privada. Mientras que en la pública constituyen el 11,01% del total, en la privada 

La gran mayoría de las titulaciones de Grado de Ciencias de la Salud se corresponden con elevadas calificaciones de acceso en el ámbito de la universidad pública

% ESTUDIANTES DE MÁSTER OFICIAL vs GRADO

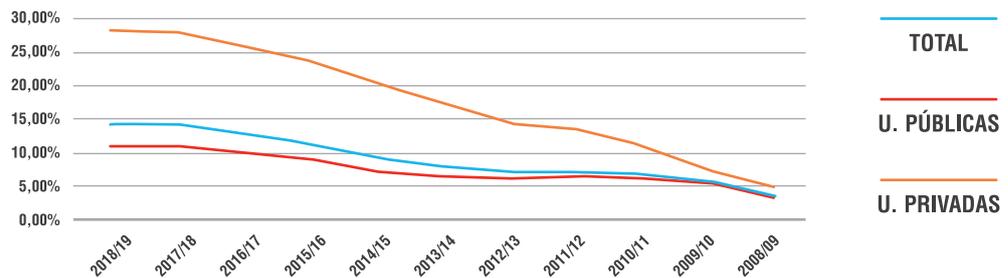


Gráfico 3. Relación de estudiantes de Máster Oficial-Grado durante la última década. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

Observamos grandes diferencias de crecimiento entre la universidad pública y la universidad privada

han alcanzado la cifra del 28,27% en el curso 2018-2019.

Respecto a su distribución por áreas (Gráfico 4), hemos analizado los últimos cuatro cursos académicos cuando ya se había producido la implantación completa de todos los grados del proceso de Bolonia. Los resultados nos indican que hay un crecimiento anual sostenido del porcentaje de estudiantes de Ingenierías y Arquitectura que se matriculan en estudios de máster oficial alcanzando el 12,43% en el curso 2018-2019, que es menor en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ciencias (pasando del 8,8% al 9,9%), mientras que se mantienen en proporciones bastante similares y estables, con incrementos menores en los ámbitos de Ciencias de la Salud (5 y 5,4%) y Artes y Humanidades (9,2% y 9,8%).

Estos datos nos parecen de algún modo contradictorios con los expuestos para la preferencia en cuanto a la elección de universidad

para los estudios de grado y hemos intentado dilucidar las causas.

Entre los hechos más relevantes nos encontramos con el tipo de enseñanza que elige el estudiante. En los estudios de grado, prefieren la enseñanza presencial tanto en universidades públicas como privadas (87,5% universidad pública versus 71,5% universidad privada), con una tendencia mantenida. Sin embargo, en los estudios de máster oficial, observamos una explosión de la enseñanza no presencial en detrimento de la enseñanza presencial (diez puntos porcentuales en los últimos cuatro cursos académicos) en las universidades privadas (Gráfico 5), mientras que se mantiene la oferta de enseñanza no presencial en la universidad pública estable, sin variaciones y con un porcentaje bajo (menor del 8%).

Los datos de incremento de la oferta de la enseñanza no presencial en consonancia con la disminución de la enseñanza presencial en la

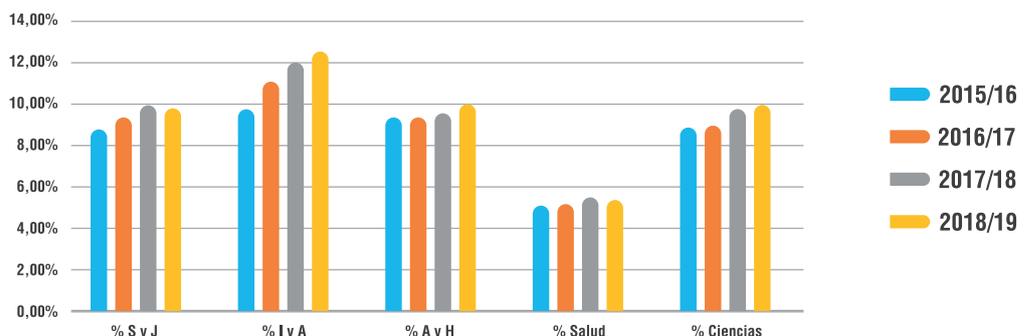


Gráfico 4. Relación de estudiantes de Máster Oficial-Grado durante los últimos cuatro cursos académicos por áreas. S y J: Ciencias Sociales y Jurídicas. I y A: Ingenierías y Arquitectura. Ay H: Arte y Humanidades. Salud: Ciencias de la Salud. Ciencias. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

ESTUDIOS DE MÁSTER OFICIAL

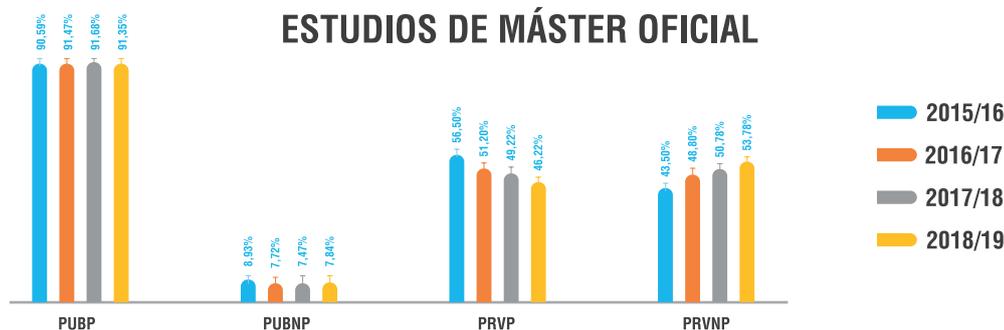


Gráfico 5. Porcentaje de estudiantes de Máster Oficial durante los últimos cuatro cursos académicos en enseñanzas presenciales y no presenciales. PUBP: Porcentaje de estudiantes en enseñanza presencial en la universidad pública. PUBNP: Porcentaje de estudiantes en enseñanza **NO** presencial en la universidad pública. PRVP: Porcentaje de estudiantes en enseñanza presencial en la universidad privada. PRVNP: Porcentaje de estudiantes en enseñanza **NO** presencial en la universidad privada. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

universidad privada se producen en todas las ramas de conocimiento. Analizando los datos estadísticos del Ministerio de Educación, comprobamos que hay un componente representativo vinculado a la edad. Así, el mayor número de estudiantes matriculados en las universidades públicas presenciales presentan una edad entre 20 y 30 años y son españoles, mientras que la franja de matriculación con más demanda en las universidades privadas no presenciales es de españoles entre 25 y 40 años. El segundo colectivo más importante de matriculación es el procedente de Latinoamérica y Caribe, y su comportamiento es ligeramente diferente, encontrándose matriculados el mayor número en universidades públicas presenciales (36,5%) con una edad comprendida entre los 25 y los 40 años. Los siguen los matriculados en universidades privadas no presenciales (35,5%) con edades superiores a los 25 años, concentrándose el colectivo más numeroso entre los 31 y 40 años.

Dedicación

Otro factor que también influye es el tipo de dedicación al estudio de máster oficial. Mientras que en la universidad pública la opción de dedicación a tiempo completo sobrepasa ampliamente a la de tiempo parcial, en las universidades privadas, sobre todo las no presenciales, prácticamente se equilibran ambos tipos de dedicación, siendo predominante el tiempo parcial en las ramas de Ingeniería y

Arquitectura, Ciencias de la Salud y Ciencias en general en la universidad privada y, en concreto, en la universidad privada no presencial.

¿Qué nos señalan los datos relacionados con estudios oficiales de postgrado?

- Que las políticas gubernamentales aplicadas a la universidad pública en la última década son incompatibles con el desarrollo sostenible. Esta década se ha caracterizado por la destrucción sistemática de todas aquellas medidas compensatorias que conducen a la equidad, ya que solo el 11,01% de los estudiantes de la universidad pública están cursando estudios de postgrado, mientras que en la universidad privada la cifra se eleva hasta el 28,27%.
- Que existe una correspondencia entre población de estudiantes matriculados de postgrado y presencia de másteres oficiales habilitantes en la rama de conocimiento concreta. En el ámbito de Ciencias Sociales y Jurídicas, el mayor porcentaje de estudiantes está en las áreas de Educación o Derecho.
- Que debido a la situación dispar de los precios de matrícula de postgrado, muy elevados en general, los estudiantes optan por entornos de enseñanza no presencial y dedicación a tiempo parcial para compatibilizar la formación con la vida laboral y personal.
- Que tenemos que mejorar los sistemas de acreditación de la calidad en las enseñanzas no presenciales y flexibilizar los itinerarios formativos en la universidad pública. 

Analizando los datos estadísticos del Ministerio de Educación, comprobamos que hay un componente representativo vinculado a la edad

Lejos de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres **en el profesorado universitario**

Irene Epifanio
Profesora Titular
Universitat Jaume I

AUNQUE EXISTA DE MANERA FORMAL, en la actualidad la igualdad efectiva en el personal docente e investigador de nuestras universidades dista mucho de ser real: existe una brecha salarial de género, también en las convocatorias de proyectos de I+D+i, la presencia de mujeres en los cargos de gobierno es escasa; en la carrera investigadora el techo no es de cristal, es de hormigón; el acoso está presente, aunque trate de silenciarse, etc.

Frente al espejismo de la igualdad, los números hablan por sí solos

Según un estudio realizado en la Universitat de València¹, la brecha salarial de género global del profesorado universitario doctor en dicha institución era del 10,9%, y la brecha no desaparecía incluso aunque se ajustase por categorías. Además, la maternidad producía efectos negativos sobre el salario de las mujeres y las desigualdades se mantenían a lo largo de toda su trayectoria académica.

De acuerdo con el último informe de *Científicas en cifras*², los hombres son mayoría en todas las categorías de personal investigador de las universidades públicas españolas, y en especial porque el porcentaje de mujeres titulares de universidad (o equivalente) es del 42% y las mujeres ocupan solo el 21% de las cátedras. Pero no solo eso, ya que, además, las mujeres

están 1,5 años de media más que los hombres en la figura de titular de universidad, antes de ganar una cátedra.

Según el *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la Ciencia Española*³, al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados, así como tesis o tesinas dirigidas, se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer con similares características personales, familiares y profesionales. Asimismo, al comparar hombres y mujeres con las mismas características en términos personales, profesionales y de productividad académica, ambos con hijos, se observa que la tenencia de hijos afecta mucho más negativamente a la mujer: un hombre con hijos tiene una probabilidad 4 veces mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer con hijos de similares características.

En las principales instituciones de investigación de Estados Unidos, las mujeres científicas realizan el doble de tareas domésticas que los hombres científicos.

Las universidades no están ni mucho menos libres de violencia de género. El primer estudio llevado a cabo sobre violencia contra la mujer en el contexto universitario español⁴, reveló

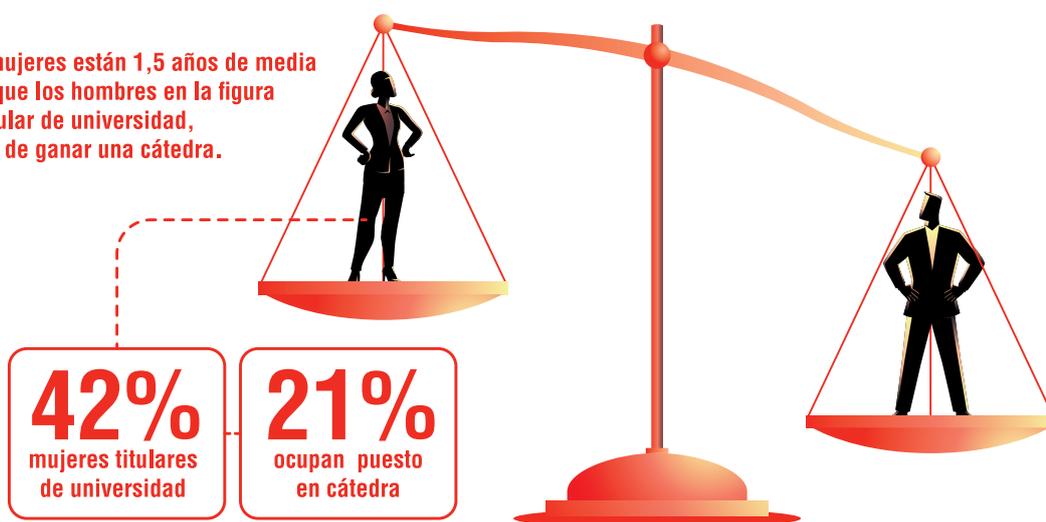
1 <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/11248>

2 https://icono.fecyt.es/sites/default/files/filepublicaciones/cientificas_en_cifras_2017.pdf

3 <https://icono.fecyt.es/sites/default/files/filepublicaciones/libroblanco.pdf>

4 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077801215627511>

Las mujeres están 1,5 años de media más que los hombres en la figura de titular de universidad, antes de ganar una cátedra.



que el 62% del estudiantado había experimentado violencia de género dentro del entorno universitario o conocía a alguien que lo había sufrido, aunque únicamente el 13% eran capaces de identificar dichas situaciones como violencia de género. Si nos centramos en un entorno más masculinizado, como son las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas), en Estados Unidos las mujeres tienen la segunda tasa más alta de acoso sexual (58% en las universidades y 46% en el sector privado), solo por detrás de las militares (69%). Entre los hombres la tasa era del 16%.

Peaje por maternidad, cuidados y conciliación

El uso de permisos relacionados con la maternidad, cuidados y conciliación es solicitado casi en su totalidad por mujeres. Estos parones afectan a su carrera académica. Excepto en casos muy concretos, como son las ampliaciones de las ventanas de elegibilidad para ayudas o becas, por regla general estas licencias no son tenidas en consideración en ninguna de las numerosas evaluaciones a las que es sometido el profesorado universitario, tanto a nivel estatal, autonómico o interno de la propia universidad. Tanto es así, que el formato de currículum normalizado estándar, conocido como CVN, empleado usualmente para solicitar ayudas en convocatorias de I+D+i, no

contempla ningún campo donde poder introducir los parones. Su diseño es androcéntrico. Es imposible que se puedan tener en cuenta en las valoraciones, si ni siquiera existe un espacio normado para incluirlos. Porque no es lo mismo un hueco en el currículum por haber tenido un bebé y haber disfrutado de los permisos a los que se tiene derecho, que por haberse dedicado a la vida contemplativa.

Por citar solo algunos ejemplos: no se contemplan los parones en las valoraciones de los currículums en sexenios de investigación ni en las evaluaciones para las figuras contractuales en la ANECA; en el caso de las acreditaciones a titularidades y cátedras solo aparece una mención ambigua fuera de la normativa que dice que se tendrán en cuenta algunas situaciones, pero sin especificar cómo. Con la añadidura de que en las acreditaciones se valoran especialmente los últimos años de la trayectoria académica, que probablemente coinciden con los períodos de tenencia y cuidado de hijas e hijos pequeños, lo cual perjudica especialmente a las mujeres. Tampoco se contemplan en las valoraciones de currículum en solicitudes de proyectos, ayudas, becas, etc. en I+D+i. Ni tampoco internamente en las universidades, en los concursos a plazas, evaluaciones internas en investigación o docencia, en diferentes programas, etc., salvo algunas excepciones. ↗

La probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer con similares características

La educación, la igualdad de género y la no discriminación deberían incluirse de forma transversal en la formación, docencia e investigación universitaria

↘ **Peaje por falta de perspectiva de género**

Los baremos de los méritos empleados para valorar desde proyectos de I+D+i hasta, en especial, las evaluaciones y acreditaciones a figuras contractuales y funcionariales, van envueltos en el halo de la supuesta neutralidad científica. Sin embargo, sin ir más lejos, para el proyecto de Real Decreto 415/2015 sobre acreditaciones no se realizó un informe de evaluación de impacto de género pertinente, el cual podría haber detectado (y corregido) una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en determinados aspectos. Además de lo comentado previamente sobre las licencias, y otras situaciones más, en cuanto a los criterios de valoración, resulta que no parecen ser neutros al género, por ejemplo, los siguientes:

- a) Las mujeres tienen más dificultades, precisamente por su mayor dedicación a los cuidados, en temas de movilidad, a asistir a congresos internacionales, que no suelen ser *family-friendly*, y en especial para las estancias de larga duración en el extranjero (pese a suponer probablemente, además, irregularidades laborales), y esto que realmente es solo un medio para lograr la calidad.
- b) La mujer presenta una mayor dedicación a la docencia, con especial énfasis en la calidad, dedicando más tiempo a la preparación de material docente que sus homólogos varones. Sin embargo, la actividad investigadora tiene más peso (también dentro de las universidades para obtener reducciones docentes, por ejemplo) que la calidad docente o la atención al estudiantado (ni siquiera se contempla la calificación A, excepcional, en docencia, en las posibles combinaciones para acreditarse), pese a la alta repercusión social de la enseñanza, que es la razón de ser de las universidades. Por contra, la alta producción en investigación puede afectar la calidad docente.
- c) Las mujeres reciben menos invitaciones a hacer de *referee*, a participar en congresos, o a formar parte de un comité científico o de un equipo de investigación, etc., cuando muchos de estos “bienes” proceden de redes informales que vienen marcadas por alianzas de género.

Existen escasas convocatorias en el territorio nacional que incorporen la perspectiva de género en los programas de investigación, tanto en equipos, paneles, como en la propia investigación. Lo mismo sucede en las evaluaciones docentes a través del DOCENTIA.

Peaje por doble vara de medir

Los sesgos de género inconscientes, no intencionados o implícitos (aunque desgraciadamente explícitos en algunos casos), presentes tanto en hombres como en mujeres, tienen grandes implicaciones en las valoraciones de los méritos. Los estereotipos de género son altamente dañinos.

Según un estudio llevado a cabo en Suecia, resultó que las mujeres que solicitaban una beca posdoctoral tenían que ser 2,5 veces más productivas que los hombres para ser consideradas igual de competentes. Otros estudios muestran que, a igual currículum, el hombre es considerado más competente y recibe mayor puntuación que la mujer, tanto si la persona que evalúa es hombre o mujer. Es el conocido como efecto John-Jennifer.

En el terreno investigador, los *referees* parece que ponen el listón más alto a las mujeres para aceptar los artículos (de hecho, el cambio de revisiones de *single blind* a *double blind* incrementa la aceptación de artículos con mujeres como primeras autoras) y que los trabajos de los hombres son considerados de mayor calidad solo por el hecho de ser hombres. Incluso, las científicas reciben peor puntuación en las evaluaciones a ciegas por su forma de escribir las propuestas y por el empleo de vocabulario más específico.

En cuanto a liderazgo, las características asociadas se consideran incongruentes con los roles de género de las mujeres, lo cual hace que se nos mire con una lupa más exigente.

En el terreno docente también existen sesgos de género: las profesoras reciben sistemáticamente una evaluación de la docencia inferior a la de los profesores hombres, especialmente procedentes de estudiantes hombres. No solo eso, parece que este efecto es aún más acusado entre las profesoras jóvenes de

matemáticas. A pesar de ello, parece que las mujeres obtienen mejores resultados docentes.

Peaje por acoso (sexual o razón de sexo) y otras violencias machistas

Según el estudio sobre violencia contra la mujer llevado a cabo en la universidad española que mencionábamos, el 91% de las víctimas decidieron no informar sobre el incidente (nótese que en el 64% de los casos no se reconocen como víctimas de violencia contra la mujer).

Señalemos que, por ejemplo, se crea un ambiente hostil y hay violencia cuando en una reunión se interrumpe el turno de palabra y no se deja hablar a las mujeres, se eleva el tono de voz, se les ningunea, etc. En definitiva, si se emplean estrategias de dominación que inhiben o limitan la participación.

Pero la violencia no solo se da dentro de la propia institución universitaria, sino que las mujeres académicas también sufrimos acoso en congresos o cursos fuera de nuestra universidad, y además no una, sino en repetidas ocasiones. Todo esto puede mermar la probabilidad de asistir a eventos similares, lo cual repercute en la carrera académica.

Estas situaciones producen un gran desgaste emocional, con posibles consecuencias psicológicas. Toda esa violencia se traduce en lo que podría llamarse el peaje o impuesto del acoso: consume tiempo, energía, va haciendo mella y no es algo que se traslade al currículum. Por supuesto, hace disminuir la producción científica y, en el peor de los casos, puede suponer el abandono de la carrera académica. Esto no solo daña a las mujeres afectadas, sino que también impacta en las compañeras y en el sistema científico al completo, que pierde diversidad de ideas y la inversión realizada.

El 27% de las personas encuestadas en el estudio español⁵ que se atrevieron a denunciar una situación de violencia contra la mujer en el contexto universitario español no se sintieron apoyadas por la institución. El 69% de las personas

encuestadas no confiaba en que las víctimas recibieran apoyo. Esto es demoledor.

Herramientas legales para liberar peajes

La buena noticia es que las herramientas legales para liberar algunos de estos peajes existen. Se llaman, por ejemplo, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que contiene un bloque específico sobre la implantación de la perspectiva de género (equilibrio en paneles; incorporación de la perspectiva de género en la propia investigación y en la composición de los equipos investigadores; eliminación de los sesgos de género en la selección, evaluación de personal, y concesión de ayudas y subvenciones en investigación, incluyendo la evaluación doble-ciego; no penalización en la evaluación del desempeño por ejercer derechos en torno a maternidad, cuidados, etc.). O, por supuesto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Existen algunas implementaciones prácticas en diversos estamentos alrededor del mundo.

En los casos de violencias contra las mujeres en el ámbito universitario, si las personas líderes se lo toman en serio y no se perdonan dichos comportamientos, es menos probable que ocurran.

No debemos olvidarnos de que la educación, la igualdad de género y la no discriminación deberían incluirse de forma transversal en la formación, docencia e investigación universitaria. Pero, además, el reciente informe *Sombra al Comité CEDAW*⁶ saca los colores a las autoridades españolas en muchos temas, entre los que se encuentra la falta de formación en igualdad obligatoria en las carreras de magisterio y en los másteres de acceso del profesorado.

La cuestión es aplicar dichas disposiciones legales ya. Aquí no vale ponerse de perfil o mirar hacia otro lado, no hay neutralidad o imparcialidad que valga. Si no se actúa, lo que se hace es perpetuar las desigualdades y permitir que continúen las discriminaciones y los abusos. 

A igual currículum, el hombre es considerado más competente y recibe mayor puntuación que la mujer

5 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077801215627511>

6 <https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2019/05/190513-informe-cedaw-sombra.pdf>

Universidad precaria y con menor calidad democrática

Encina González Martínez
Secretaría de Universidad e Investigación

DESDE EL INICIO DE LA CRISIS, SE HA PRODUCIDO UNA DISMINUCIÓN del 11,01% del Personal Docente e Investigador (PDI) en las universidades públicas, correspondiendo el 15,86% al PDI Funcionario (PDI-F) y el 7,06% al PDI Laboral (PDI-L). Así, el número de profesores ha descendido globalmente de 110.287 en el curso académico 2009-2010 a 98.088 en el 2017-2018 (Gráfico 1).

Al analizar el tipo de contrato, comprobamos que la aplicación del RD 14/2012 y la reducción de la financiación de las comunidades autónomas a sus universidades desde los peores años de la crisis han tenido una consecuencia directa en las políticas de profesorado, con una disminución de empleo que

solo inicia una tímida senda de recuperación a partir del curso académico 2015-2016, aunque el incremento se produce en figuras de profesorado precarias, con contratos laborales de duración determinada (Gráfico 2), y no en las categorías que conllevan contratación indefinida.

El sector privado

En la universidad privada se observa un aumento global importante del profesorado (83,90%) desde el curso académico 2009-2010 hasta el 2017-2018, pasando de 9.687 a 17.814.

De forma complementaria, en la universidad privada se aprecian dos fenómenos vinculados al tipo de contrato y a la dedicación

UNIVERSIDAD PÚBLICA. PDI TOTAL



Gráfico 1. Total de PDI, PDI-F, PDI-L y profesores eméritos en la universidad pública desde 2009-2010. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

EVOLUCIÓN PDI UNIVERSIDAD PÚBLICA

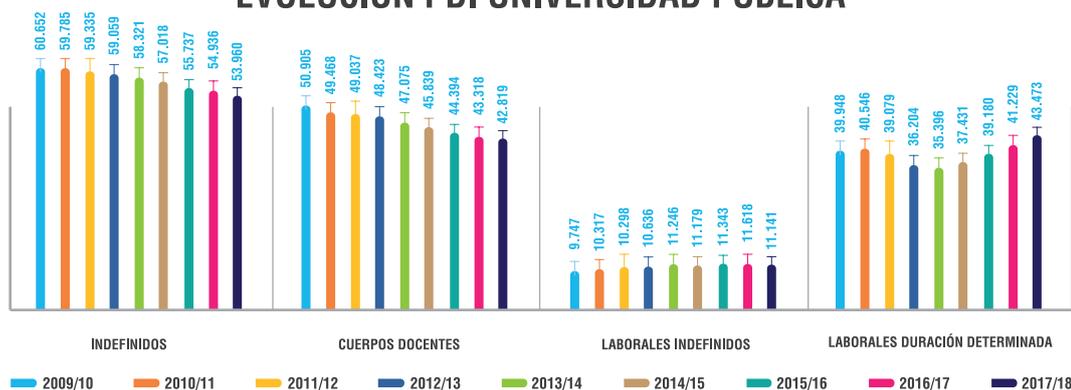


Gráfico 2. Evolución del PDI en la universidad pública desde el curso 2009-2010. Indefinidos: PDI-F y PDI-L con contratos indefinidos. Cuerpos Docentes: PDI-F. Laborales indefinidos: PDI-L con contratación indefinida. Laborales con duración determinada: PDI-L con contratos de duración determinada. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

Las políticas de recortes han arrasado con los procesos de negociación colectiva en la universidad pública

U. PRIVADA. RELACIÓN Y EVOLUCIÓN DE TIPOS DE CONTRATO Y DEDICACIÓN



Gráfico 3. Evolución del PDI en la universidad privada desde el curso 2009-2010 en cuanto a tipo de contratos (indefinido o duración determinada) y dedicación (TC y TP). Gráfico de elaboración propia. Fuente: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación.

(Gráfico 3). El curso 2010-2011 se produjo una disminución drástica del profesorado con contrato indefinido (43,36%), que se está recuperando progresivamente; así, en el curso 2017-2018 es del 58,09%, pero aún no ha alcanzado los niveles del curso 2009-2010, cuando se situaban en el 65,22%. En cuanto al tipo, la dedicación a TP crece cada curso académico, pasando del 51,11% en el curso académico 2009-2010 al 61,50% en el 2017-2018.

Como consecuencia de la crisis y las políticas de recortes se ha producido una destrucción del empleo estable de calidad en la universi-

dad pública, con una disminución del número de profesores contratados indefinidos.

Las políticas de recortes han arrasado con los procesos de negociación colectiva en la universidad pública, influyendo además de modo negativo en la democracia interna.

En la universidad privada se está creando empleo de profesorado, pero este es de mínima calidad, con dedicación mayoritaria a TP y, aunque se favorezca la contratación indefinida, la posibilidad de despido es más barata y necesita menos requisitos tras la reforma laboral de 2012. 

Consejos sociales universitarios: **renovación** o **desaparición**

Emilio Criado Herrero
Vocal CCOO del
Consejo Social UAM

EL DEBATE SOBRE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN LA ORIENTACIÓN DE LA VIDA UNIVERSITARIA tiene un largo recorrido y ha estado sometida a muy diferentes criterios que ya afloraban durante el proceso de elaboración de la Ley de Reforma Universitaria de 1986. De una parte, por la corriente progresista que defendía una profunda democratización del espacio universitario, tanto en su gestión como en el acceso de todos los grupos sociales –reducida a un escaso 10% de hijos de familias de trabajadores– esta orientación se complementaba con la búsqueda de una universidad crítica que no fuese un instrumento dominante de ideología de las clases dominantes. Desde esos mismos presupuestos se buscaba acabar con las torres de marfil en que se refugiaba el mundo académico, que conducían a una universidad frecuentemente aislada de las demandas sociales derivadas de una institución muy centrada en la dinámica interna de los cuerpos docentes.

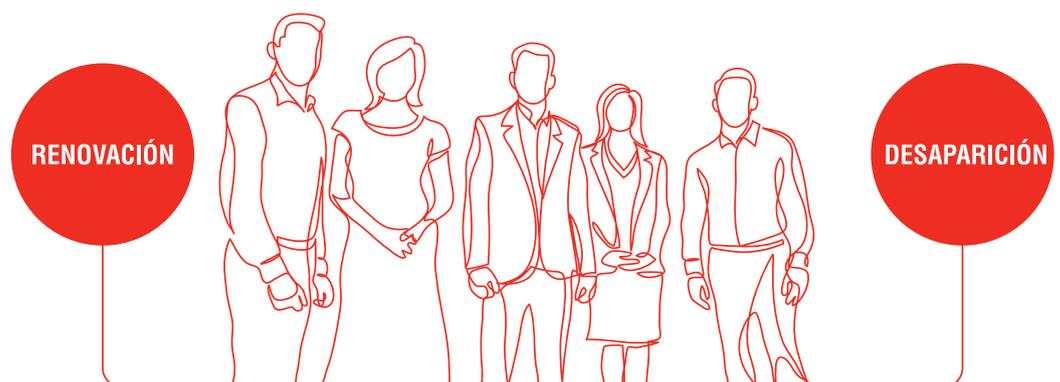
Desde otros supuestos, se hacía más énfasis en la necesidad de mejorar la eficiencia de los recursos asignados a la comunidad universitaria e incluso en la búsqueda de mayor financia-

ción social de la universidad. La mejora de la rendición de cuentas ante la sociedad que la financia emergía como un elemento común a la mayoría de estas propuestas.

Como no podía ser de otra manera, el acuerdo final reducía y simplificaba estas propuestas. Para resolver la contradicción entre cómo dar forma a la demanda de una mayor participación social y, al tiempo, garantizar la autonomía universitaria, se optó por la creación de un Consejo Social como una figura que, inserta en la estructura universitaria, garantizase una participación en su gobierno de las diversas fuerzas sociales, así como incrementar su función de ordenamiento, coordinación y planificación que se atribuyen al Consejo de Universidades.

La L.R.U. en su art. 1 define a la Universidad como el Servicio Público encargado de la educación superior a través del estudio, la docencia y la investigación, en un régimen de autonomía, lo que recoge la mayor parte de las aspiraciones de la sociedad al respecto.

A tal fin, la L.R.U. decía en su Preámbulo que: "Por ello, esta Ley está vertebrada por la idea



Los consejos sociales nacen para garantizar la participación de las diversas fuerzas sociales en el gobierno de las universidades

Competencias

PLENAS

Aprobación de presupuestos y elementos patrimoniales, retribuciones especiales profesorado, fijación precios públicos, normativa permanencia estudiantes, etc.

Competencias

CONSULTIVAS

Rendimiento servicios universitarios, creación y supresión de centros, nombramiento de gerente, etc.



de que la Universidad no es patrimonio de los actuales miembros de la comunidad universitaria, sino que constituye un auténtico servicio público referido a los intereses generales de toda la comunidad nacional y de sus respectivas Comunidades Autónomas. De la idea inicial de que el Consejo Social es un órgano que se introduce en la Universidad para limitar su capacidad de autogobierno, se pasó, por la interpretación del Tribunal Constitucional, a establecer que los Consejos Sociales son la estructura, junto a otras (Consejo de Universidades, Ministerio de Educación y Ciencia, etc.) que tiene el Estado, como reflejo de la sociedad, para apoyar y controlar la actividad universitaria; por lo tanto, las ejecutivas las realiza en detrimento de las competencias del Estado y

no en detrimento de las competencias de la Universidad”.

Funciones y competencias

Las funciones del Consejo Social se desarrollan en el art. 14 de la L.R.U. y se concretan en:

- *Competencias plenas*

Aprobación de presupuestos y elementos patrimoniales, retribuciones especiales profesorado, fijación precios públicos, normativa permanencia estudiantes, etc.

- *Competencias consultivas*

Rendimiento servicios universitarios, creación y supresión de centros, nombramiento de gerente, etc.



**¿Cómo
contrarrestar
la paulatina
pérdida de
influencia de
la universidad
pública como
agente de
movilidad social
y referencia
crítica ante los
cambios en la
sociedad?**



Estas competencias han sido moduladas o matizadas por las diferentes leyes autonómicas. En algunos casos han sido reinterpretadas restrictivamente por sentencias del Tribunal Constitucional y ampliadas por algunas leyes de las comunidades autónomas, lo que conduce a que en la actualidad los consejos sociales son órganos colegiados que se hallan dentro de las estructuras de gobierno de las universidades, pero no forman parte de ellas, aunque el presidente y algunos vocales del Consejo Social sean miembros del Consejo de Gobierno de cada universidad. Esta idea se ve reforzada cuando se establecen las condiciones de que los miembros del Consejo Social en representación de la sociedad no deban pertenecer al ámbito universitario.

En todo caso, los consejos están integrados por representantes de los agentes sociales, sindicatos y empresarios, de los partidos políticos con representación en los parlamentos autonómicos y de personalidades de especial relevancia científica o cultural, junto a vocales en representación de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria: PDI, PAS y estudiantes, e igualmente forman parte de este el secretario general y el gerente.

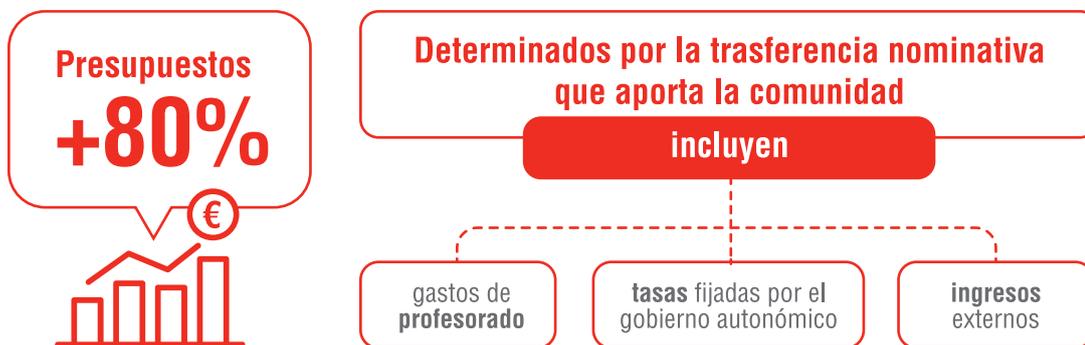
Politización

Las dinámicas de los consejos sociales se han visto influidas por el contexto social que se ha ido modulando en función de la mayor o menor preocupación de la sociedad por el devenir de la vida universitaria y por el interés de los dife-

rentes colectivos implicados en potenciar sus competencias, pero la cuestión determinante ha sido la impronta que le han dado cada uno de los presidentes, en gran parte procedentes del ámbito empresarial, y que son designados por el gobierno de cada comunidad. Si a ello se añade que en la práctica solo los representantes sociales y del personal universitario pueden actuar como vocales independientes, al ser designado el resto directa o indirectamente por el gobierno de cada comunidad, se llega a la conclusión de que existe un riesgo claro de politización de los consejos. El funcionamiento interno puede fácilmente devenir en una actividad meramente burocrática en la cual solo la actuación voluntarista de algunos de los vocales intenta modificar las dinámicas impuestas por los presidentes. El mayor o menor alineamiento del presidente con el rector correspondiente determina, asimismo, en gran medida, la actividad o conflictividad de los consejos.

Una competencia clave, como es la aprobación de los presupuestos, ejemplifica muy bien los límites a la configuración actual de los consejos. Los presupuestos, en más de un 80%, están determinados por la transferencia nominativa que aporta la comunidad, que incluyen los gastos de profesorado. Las tasas, otro ingrediente clave, son fijadas también por el gobierno autonómico. Los ingresos externos son muy limitados y están muy determinados por la capacidad de captación de recursos en el ámbito de la investigación, que tienen carácter finalista, con lo cual los márgenes de maniobra de que dis-





ponen los consejeros son prácticamente inexistentes. La oposición ante las políticas restrictivas derivadas de la política de recortes practicada en los diez últimos años ha sido frenada por el respeto institucional que impera entre la mayoría de los consejeros, y solo ha sido contestada por los representantes sindicales. Un buen ejemplo de esta orientación ha sido la resistencia para debatir mociones impulsadas por los vocales sindicales en contra de la decisión de crear tres nuevas universidades privadas en la Comunidad de Madrid.

Amplia reflexión sindical

En los últimos años se han producido algunos intentos de modificar las funciones y composición de los consejos sociales, pero, como ocurrió en sus orígenes, las propuestas están siendo contradictorias. Así, desde posiciones neoliberales, en particular tras los intentos de aprobación de la Ley del Espacio Madrileño de Enseñanza Superior, se intentó incrementar las competencias en materia presupuestaria y de gestión económica, llegando a proponerse que el consejo nombrase al gerente.

El discurso criticaba las disfunciones que se registraban en la gobernanza de la Universidad en busca de una gestión más empresarial de la vida académica, junto a la demanda de una mayor implicación social en la vida universitaria, que en el fondo suponía dotar de un mayor peso al sector empresarial. Desde la izquierda, la respuesta ha estado lejos de ser homogénea. Algunos sectores propugnaban la pura y dura eliminación de los consejos, por la privatización encubierta de sus actividades y en defensa del

principio básico de la autonomía universitaria. Para otros muchos, el problema era combinar las mejoras en la organización y dinámica interna, favoreciendo una mayor capacidad de debate y propuesta, junto a la necesaria modificación de su composición para asegurar una presencia más relevante de entidades sociales, asociaciones vecinales y municipalismo como expresión de la demanda social.

¿Por qué el papel de las universidades está sometido a un gran debate, igual que integrar el acelerado cambio de acceso a la información derivado de la revolución tecnológica? ¿Cómo resolver los problemas acuciantes en la empleabilidad de su alumnado? ¿Cómo afrontar el necesario equilibrio entre investigación y docencia? ¿Cómo evitar que la transferencia de conocimientos a las sociedades no sea reducida a una mera prestación de servicios a las sociedades anónimas? ¿Cómo equilibrar la necesaria autonomía universitaria con la transparencia y la rendición de cuentas? En definitiva, ¿cómo contrarrestar la paulatina pérdida de influencia de la universidad pública como agente de movilidad social y referencia crítica ante los cambios en la sociedad?

La elaboración de las anunciadas leyes estatales y autonómicas debería ser el ámbito en que analizar estos problemas e integrar el papel de los consejos sociales. Desde mi larga experiencia, entiendo que esta última opción es la más razonable y que solo desde una amplia reflexión sindical, no solo desde el sector de enseñanza, podremos aportar soluciones suficientemente ambiciosas y concretas. Mantener el punto muerto actual solo contribuye a prolongar su progresiva irrelevancia. 

Los consejos sociales se hallan dentro de las estructuras de gobierno de las universidades, pero no forman parte de ellas

Sobre el proyecto Educación y Refugio

Cuqui Vera
Secretaría de
Política Internacional
de FECCOO

Begoña López
Coordinadora del
Proyecto IE/FECCOO

SON NUMEROSOS LOS RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA NUESTRO SISTEMA EDUCATIVO, al igual que el de los países que acogen a migrantes y refugiados, para afrontar la creciente diversidad étnica, cultural y lingüística en nuestras escuelas y sociedades.

Si a esto sumamos que se está utilizando cada vez más un lenguaje vejatorio y deshumanizante al referirse a la migración y a las personas con derecho a protección internacional y queremos hacer realidad las ambiciones de “una educación inclusiva equitativa y de calidad, y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos y todas”, que refuerza ese principio de la educación como un derecho, que debe ser garantizado por el Estado, para cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, parece obvio que la solución solo pasa por aunar esfuerzos.

Las escuelas, los institutos, las universidades, los sindicatos de educación y demás instituciones docentes desempeñan un papel decisivo a la hora de promover la igualdad y la diversidad, y de abordar las desigualdades, incluidas las basadas en la etnia, la religión y la nacionalidad. Las instituciones educativas contribuyen de manera efectiva a la transformación de la vida y las expectativas de vida, como comunidades inclusivas, en las que se salvaguardan y fomentan los derechos y beneficios de todos sus miembros.

La escuela debe preparar a nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes para la paz, no para la guerra. La resolución pacífica de conflictos, la cooperación, la democracia, la equidad, el acuerdo, el consenso, el respeto a las diferencias reconociendo la diversidad, la igualdad de oportunidades para niños y

niñas, debe ser una realidad vivida por todos ellos y ellas en nuestros centros educativos, para normalizar sus vidas y las de sus familias, y para ayudar a construir una cultura de paz en sus países y en las sociedades que les acogemos.

Origen del proyecto

La Internacional de la Educación (IE), en el 7º Congreso Mundial de Ottawa de 2015, adoptó dos resoluciones, sobre *Migración, diversidad profesional y racismo*¹, y sobre *El derecho a la educación de las personas desplazadas, las niñas y los niños refugiados y apátridas*², en las que lanzó varias propuestas de trabajo al profesorado para movilizarse. La Secretaría de Internacional de FECCOO apostó por trabajar, con varias experiencias sobre Educación y Refugio en distintos centros educativos.

A través del arte, la literatura, la música o el cine hemos ido acercándonos y mejorando el conocimiento sobre las experiencias de vida de muchos de estos niños, niñas, y jóvenes en sus nuevos contextos sociales y escolares, hemos explorado sus sueños y expectativas de futuro, y observado la dinámica de sus compañeros y compañeras de clase, del profesorado y de las propias familias y administraciones locales para facilitar la acogida y la inclusión.

Hemos contribuido a desarrollar la capacidad de los y las docentes, también de otros profesionales vinculados a la enseñanza, la gestión de la diversidad, la protección internacional, los principios rectores de la protección de menores no acompañados y separados, y la infancia en general, y los principios para educar sin excluir, recogidos en un Decálogo dirigido a la comunidad educativa.

1 <https://ei-ie.org/spa/detail/14751/resoluci%C3%B3n-sobre-migraci%C3%B3n-diversidad-profesional-y-racismo>

2 <https://ei-ie.org/spa/detail/14770/resoluci%C3%B3n-sobre-el-derecho-a-la-educaci%C3%B3n-de-las-personas-desplazadas-los-ni%C3%B1os-refugiados-y-ap%C3%A1tridas>

**PARTICIPANTES
EN ALGUNA
ACTIVIDAD
DEL PROYECTO
DESDE 2016 A
2019**

CENTROS EDUCATIVOS

IPI Sansomendi, Vitoria
CEIP Margarida Xirgú, Badalona
CEIP Josep Carner, Badalona
CEIP Enric Mestre Gilbert, Barcelona
CEIP Turó del Cargol, Barcelona
Colegio LESTONAC, Badalona
CEIP Santa Creu, Mislata, Valencia
IES Santa Creu, Mislata, Valencia
IES La Morería, Mislata, Valencia
CEIP El Campanar, Valencia
CEIP San Vicente Ferrer, Valencia
CEIP La Biznaga, Málaga
CEIP Federico García Lorca, Ceuta

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Ayuntamiento de Mislata, Valencia
Ayuntamiento de Ceuta

SOCIEDAD CIVIL Y OTRAS INSTITUCIONES

Asociación MANENO, Barcelona
KER Casa África, Valencia
Asociación Proyecto Roma (APR), Málaga
KERA Asociación, Valencia
Asociación Pedagogía Ciudadana, Ceuta
Sindicato Europeo de Estudiantes (ESU), Bruselas
Centro Juvenil de Russafa, Valencia
Taller "La periferia", Valencia
Centro de Recursos Pedagógicos de Badalona
Red de Bibliotecas Escolares Generalitat de Catalunya
Librería Atzavara de Barcelona
Asociación de Madres, Padres y Antiguos alumnos y alumnas del CEIP Josep Carner de Badalona
Centro de Acogida al Refugio (CAR), Mislata
Centro Residencial MENA La Esperanza
Universidad de Málaga
Universidad Carlos III, Madrid

CCOO

Secretaría General de Enseñanza de CCOO
Secretaría General de Enseñanza de Euskadi
Secretaría General de Enseñanza de Catalunya
Secretaría General de Enseñanza de País Valencià
Secretaría General de Enseñanza de Málaga
Secretaría General de Enseñanza de Cantabria
Secretaría General y SG de Enseñanza de Ceuta
Secretaría de Política Educativa, FECCOO
Secretaría de Juventud, FECCOO
Secretaría de Política Internacional, FECCOO

Hemos puesto el foco en nuestro sistema que segrega y reproduce inequidad para hacer una llamada de atención de los responsables de las políticas educativas públicas para ofrecer oportunidades reales de mejorar la acogida y la inclusión.

Además, hemos conseguido involucrar, con mayor o menor intensidad, a un sinnúmero de estudiantes, maestros y maestras, educadores, trabajadores sociales y otras personas vinculadas a tareas docentes dentro y fuera de la escuela, a asociaciones y otras instituciones socioeducativas, a centros de formación del profesorado oficiales, pero también los informales e improvisados, a administraciones locales, a diferentes secretarías de CCOO en distintos territorios y a nivel estatal, a voluntarios y voluntarias, librerías, bibliotecas, talleres artísticos, centros culturales y de ocio, personas migrantes y refugiadas, y personas autóctonas que recordaban nuestra propia experiencia de exilio y refugio mostrando una actitud cercana y de empatía por el sufrimiento humano compartido con los que hoy son migrantes y refugiados e intentan normalizar sus vidas, y con los que convivimos en nuestros barrios y nuestras escuelas.

Compromisos

Como docentes y sindicalistas no podemos mirar a otro lado. Conscientes de que el

mundo necesita cambios fundamentales, y esto requiere una nueva generación de ciudadanas y ciudadanos globales activos, con nuevos conocimientos, actitudes y conductas para pedir a los gobiernos que cumplan con sus compromisos respecto al derecho universal a la educación y a la protección internacional de todas las niñas, niños y jóvenes que se ven forzados a dejar sus países de origen.

Con este proyecto de *Educación y Refugio* continuaremos desde la IE/FECCOO una militancia activa del profesorado y del personal educativo por los derechos de las personas migrantes y refugiadas, pues no solamente debemos salvar sus vidas, sino darles la oportunidad de vivir con dignidad, y eso debe reflejarse en nuestra responsabilidad de actuar como docentes y sindicalistas. Además, con esta iniciativa, hemos conocido los sueños y expectativas de futuro de niños y niñas de los que tú y yo como docentes también somos responsables.

La Agenda de la Educación 2030 nos brinda una oportunidad extraordinaria a los maestros y maestras para exigir que la educación se sitúe en el centro de las políticas públicas, como derecho humano fundamental habilitante de otros derechos, palanca de desarrollo y bien público global. ”



Hemos puesto el foco en nuestro sistema educativo que segrega y reproduce inequidad para hacer una llamada de atención

Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos

Belén de la Rosa
Secretaría de Mujer,
Políticas de Igualdad y
LGTBIQ de FECCOO

 bdelarosa@fe.ccoo.es

CON ESTE ESLOGAN, LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO presenta su campaña escolar contra la LGTBI+fobia, una propuesta integral para combatir la discriminación y prevenir cualquier actitud de rechazo hacia las personas o familias LGTBI+.

Uno de los pilares fundamentales para llevar una vida plena, es la garantía de que, en el desarrollo de nuestras actividades, no surjan situaciones de inseguridad, intimidación, desprotección o discriminación por motivo de diversidad sexual, identidad y expresión de género.

Estamos asistiendo en los últimos tiempos al ataque directo y frontal contra los derechos fundamentales de las personas y familias LGTBI+ a través de las campañas desarrolladas por grupos ultraderechistas, que solo intentan justificar, con un pretexto falso de libertad, conductas de rechazo y hasta podríamos decir de incitación al rechazo, oposición e incluso, en situaciones radicales, el odio hacia personas y familias LGTBI+, que atenta contra el derecho a un desarrollo íntegro de la personalidad.

Todo esto cuando disponemos de legislación concreta a tal fin en una mayoría de las comunidades autónomas (Madrid, País Vasco, Canarias, Cataluña, País Valenciano, Aragón, Andalucía, Navarra, Extremadura, Galicia, Islas Baleares y Murcia) y en desarrollo en el resto, y una ley de ámbito es-

tatal en el Parlamento para su debate y aprobación desde 2016.

Atendiendo a las exigencias del cumplimiento de dicha normativa, ponemos el acento en quienes favorecen, desarrollan y proponen actuaciones que sirven para incentivar conductas de rechazo, disconformidad o discriminación hacia las diversidades.

Dos líneas de campaña

Existe aún un gran desconocimiento sobre la normativa en materia LGTBI+ y sus desarrollos. Por este motivo, hemos considerado fundamental realizar esta campaña en dos ámbitos diferenciados.

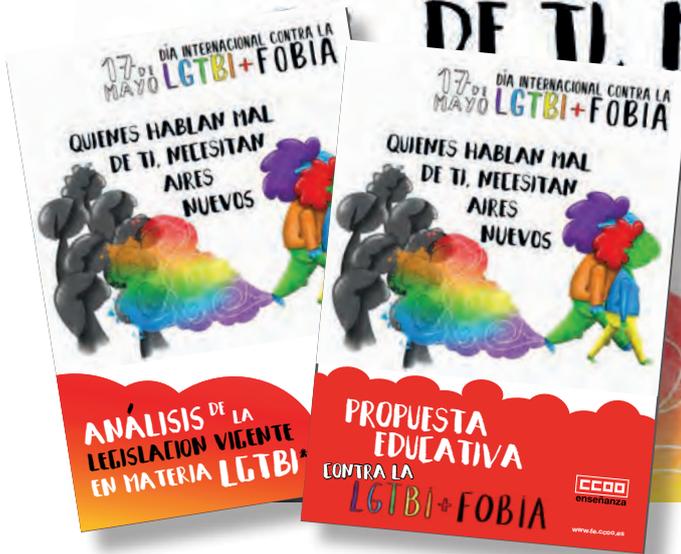
Uno dedicado al análisis, conocimiento y desarrollo de la legislación vigente en materia LGTBI+ haciendo un recorrido por las diferentes leyes aprobadas y la relación establecida en el marco educativo, donde ponemos el énfasis en el cumplimiento de esta y los bloques concretos que aborda sobre Educación tales como: planes integrales sobre educación y diversidad LGTBI+, protocolos de atención educativa LGTBI+, protocolos contra la LGTBI+fobia, adaptación de los contenidos educativos y proyectos curriculares, acciones de sensibilización, información, formación y divulgación LGTBI+, o información y formación LGTBI+ en el ámbito universitario.

“La educación debe contribuir a un cambio de paradigma social que nos

QUIENES HABLAN MAL

DE TI. NECESITAN

AIRES NUEVOS



sitúe en parámetros comunitarios en la defensa de los derechos humanos y la erradicación de las violencias. Todo ello abordando las diversidades con todas las garantías para desarrollar un proyecto vital pleno”, sentencia el documento presentado por FECCOO. Y añade que, para lograr el cambio, “solo hace falta cumplir las leyes”.

La segunda parte consta de una propuesta de intervención educativa para centros educativos que garantice los derechos de todo el alumnado y que prevenga cualquier situación de discriminación. Dicha guía se compone de tres partes: una propuesta de trabajo en el aula con el alumnado para conocer las diversidades y respetarlas a través de recursos didácticos, otro apartado sobre actuación en materia LGTBI+, identidades y expresiones de género en centros educativos, para poner en marcha actuaciones concretas; y un tercer apartado orientado a concitar el mayor consenso de la comunidad educativa con el desarrollo, debate y firma de un protocolo para consejos escolares.

Ninguna persona debe sentirse excluida, invisibilizada, acosada o vio-

lenta por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género, o no seguir los patrones, estereotipos y roles asignados al género social. Ser diversa y poder vivirlo en los centros educativos no es una cuestión menor, ya que entra dentro de la necesidad de avanzar en los derechos, situar la educación en el centro de la transformación social, y la igualdad efectiva social y legal.

Ahora solo falta dar cumplimiento inmediato a la ley, porque ninguna creencia puede estar por encima de los derechos fundamentales de las personas. “Instamos a las administraciones educativas a poner en marcha de forma inmediata protocolos de actuación a favor de la diver-

sidad en las escuelas, implementar las leyes aprobadas para erradicar, garantizar la visibilidad de todas ellas en contextos educativos y favorecer una educación en igualdad”, añaden.

Es muy importante movilizarnos con todas nuestras fuerzas para eliminar ideas, conductas, actitudes o comportamientos de rechazo, indiferencia o violencia verbal o física, porque no deben tener cabida en la escuela. Te animamos a manejar, debatir, leer y practicar con la campaña que aquí presentamos, y nos ponemos a tu disposición para cualquier cosa que necesites, porque son quienes hablan mal de ti a tus espaldas quienes necesitan aires nuevos. 

Puedes disponer de los materiales en:

Análisis de la legislación vigente:

<http://www.fe.ccoo.es//78feeb897dc13dcd9b9ace46d1c2b902000063.pdf>

Propuesta educativa:

<http://www.fe.ccoo.es//acdd43be545aa223cfd34711b0479c33000063.pdf>

Urge crear centros educativos seguros, saludables y sostenibles

Encarnación Pizarro
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ nanypizarro@fe.ccoo.es

Rafael Páez
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ rpaez@fe.ccoo.es

ACTUALMENTE, LAS Y LOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA VIVEN una situación que antaño era bastante poco frecuente. Se ven obligados a desplazamientos diarios desde su lugar de domicilio hasta el trabajo. Hasta hace pocas décadas, en nuestro país lo normal era que los docentes, al igual que los alumnos y las alumnas, viviesen relativamente cerca de los centros educativos en los que impartían o recibían docencia. Siempre había algún docente que se veía obligado a realizar algún desplazamiento en vehículo propio, pero eran la minoría. Y, prácticamente, ningún niño era llevado al colegio o instituto en automóvil; iban andando, normalmente en pandilla. Hasta hace unos lustros, lo que se veía en las cercanías de los centros educativos era una marea humana de docentes, de alumnas y alumnos. Hoy día el panorama es bien distinto. Esta autonomía, este modo de llegar a los centros escolares es el de una interminable fila de coches, cometiendo todo tipo de infracciones, generando estrés, ruido, contaminación... Es un modo insostenible, insano y generador de numerosos problemas, todavía sin solucionar.

Muchas y muchos trabajadores de la comunidad educativa se ven obligados hoy en día a coger el coche para acceder a su trabajo, porque los sistemas de adjudicación de centros, el enorme porcentaje de interinos que cambian cada año su lugar de trabajo, el reparto de centros sin tener en cuenta su proximidad a los lugares de residencia del profesorado, hace que sea imprescindible coger el coche, puesto que no siempre el transporte público permite acceder a los centros a tiempo y con un mínimo de comodidad y rapidez.

Impacto de género

Esto es un problema muy serio para todos, aunque es mayor su impacto en el caso de las mujeres. Primero, por ser la nuestra una profesión feminizada y, por otro, porque la realidad hace que las mujeres sigan atendiendo en mayor proporción las tareas del hogar y del cuidado de hijas e hijos. Eso implica que se vean obligadas no solo a utilizar el vehículo privado para ir a trabajar, sino que lo hagan con una mayor carga de estrés, a más velocidad y descuidando por momentos su seguridad.



Esto se agrava en la entrada de los centros por la acumulación de vehículos de las madres y padres del alumnado. Por eso urge solucionar toda esta serie de problemas encadenados. Hay que atajar el problema de raíz.

Medidas para mejorar la salud

Los padres y madres llevan a sus hijas e hijos porque lo consideran más seguro, al comprobar que ir andando, en bici o transporte público, implica un gran riesgo para su integridad. Esto se ve reforzado porque los entornos escolares no son buenos ejemplos de cumplimiento de las normas de tráfico (saturación de las vías, dobles filas de coches obstruyendo el tráfico, aparcamiento en aceras y pasos de cebra, hechos con la permisividad de las autoridades locales), generándose a la entrada y salida un riesgo real para quienes van en bici o andando.

Por eso, una primera medida es imponer por Ley que la adjudicación de centros se haga en función de la cercanía, sin tener en cuenta otras consideraciones que, además de contribuir a la segregación, generan estos problemas. Por otro lado, urge acabar con la precariedad en la profesión docente, para, en la medida de lo posible, evitar que profesoras y profesores se vean impelidos a utilizar su vehículo.

Este tipo de medidas, que fomentan los desplazamientos andando o en bicicleta, deben considerar también otros componentes importantes. Si tenemos en cuenta que en España en torno al 12% de los menores tienen sobrepeso y un 14% obesidad –en el caso de los adultos, un 36% sobrepeso y un 17% obesidad y con tendencia al alza–, el ir andando a los centros escolares es también una necesidad para la salud, más cuando la falta de ejercicio es uno de los factores determinantes en esta plaga del siglo XXI, llegando a generar casi un 17% de las muertes anuales en nuestro país, además de un 7% del gasto sanitario.

A esto debemos añadir la exposición a la contaminación del aire generada por estos vehículos. Hoy día se tiene claro que en Europa se producen más de 430.000 muertes prematuras al año por la contaminación. Por eso, alejar los coches de los centros escolares es necesario para la salud de las y los trabajadores y del alumnado. Si le sumamos al estrés adicional de coger el coche los efectos contaminantes y nocivos para la salud del ruido, los motivos se incrementan.

Necesidades

Por eso, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, pedimos que se elimine la precariedad en la contratación de docentes, se haga una asignación de centros racional y teniendo en cuenta los lugares de residencia y trabajo, se priorice la escolarización en función de la cercanía, se incrementen las zonas verdes en los centros, se establezcan caminos escolares seguros (con cortes de calles al tráfico, limitación del aparcamiento, hacer cumplir estrictamente la normativa vial, presencia garantizada de vigilancia, acompañamiento de menores...), se doten de adecuados aparcamientos de patinetes y bicicletas (como existen en otros países europeos), se pongan en marcha programas de uso de la bicicleta o de acceso andando, se apoye desde la Administración con los necesarios recursos económicos el uso del coche compartido, así como el fomento del transporte público, en bici o andando de las y los docentes.

Todas estas medidas no solo redundarán en la salud del profesorado y de toda la comunidad escolar, sino que contribuirán en la mejora del medio ambiente, y suponen también una lucha contra el cambio climático. La instauración de estos nuevos hábitos implicaría una mayor toma de conciencia que, sin duda, repercutiría en otras facetas de nuestra vida. Esto es algo que urge y por eso desde CCOO exigimos que se aborde de manera urgente. 

“Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente pedimos que se elimine la precariedad en la contratación de docentes”



¿Quiénes son los propietarios de las propiedades?

Víctor Pliego de Andrés

Catedrático de Historia de la Música en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid

LA SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES SIGUE EN EL OJO DEL HURACÁN A PESAR DEL BUEN HACER DE SU UBICUA PRESIDENTA. Pilar Jurado es una gran cantante y compositora, con estupendas habilidades sociales. ¡Mucha suerte, amiga! ¡Menudo reto! ¡Solo te falta ser domadora de leones! Con santas y buenas intenciones, el negocio autoral ha empedrado un infierno de polémicas y escándalos. La avaricia es insaciable y lleva a especular; incluso a robar, en ocasiones. Sus excesos han avivado partidos piratas y un movimiento de “Todos contra el canon”. ¿Hay que pagar por actos benéficos o privados? ¿Por bodas, funerales y procesiones? ¿Por el uso educativo en las aulas? ¿Quién ha suprimido la edición no venal? ¿Dónde cabe insertar la cesión libre (copyleft)? ¿Cómo se limita la neutralidad de la red? ¿Por qué la propiedad intelectual pasa a “dominio público”? ¿Quién gestiona ese patrimonio común? ¿Cómo se reparte la recaudación? ¿Qué es eso de la “rueda” televisiva? ¿Qué copias son criminales o piratas? ¿Cuándo se convierte en plagio una versión? ¿A quién pertenece el Himno de la Comunidad Europea? ¿Quiénes son los compositores/as que más recaudan? ¿Saben música?

Bajo la bandera de la creación hay demasiados intereses espurios. Las autoras y autores reciben el pedazo más pequeño de una tarta milagrosamente amplificada por los medios digitales. El soporte físico se ha desvanecido, y no por culpa

del pirateo. También quebraron los aguadores y carboneros con los suministros directos a domicilio. Los gastos de producción y distribución se han reducido prodigiosamente sin modificar repartos heredados de tiempos analógicos. Los crecientes beneficios han terminado en el mismo saco siempre. ¿Quién defiende a los autores? ¿Por qué no se incrementan sus porcentajes desde hace medio siglo? David Bravo denunció estas desviaciones en 2005 (*Copia este libro*), como hizo el presidente de Creative Commons, Lawrence Lessing (*Cultura libre*). En 2006 apareció el Partido Pirata en Suecia, defensor de una democracia con acceso libre al conocimiento. En España la ley sigue sesgada a favor de los gestores, capaces de imponer ministros.

Nuestra sociedad general ha sido expulsada de la organización mundial este año. Su turbio pasado fue descrito por Pedro Farré (*Cazado: El hombre de la SGAE que sabía demasiado*). ¿Cuál será su futuro? Ainara LeGardon y David García Arístegui observan y proponen salidas (*SGAE: El monopolio de la decadencia*, 2017). Pero los problemas de la propiedad intelectual van más allá de la música y del teatro: conciernen a las patentes, la alimentación, la medicina, la informática, las redes, los macrodatos y casi todo lo que forma nuestras vidas. Encauzan la circulación de las artes y los saberes que alzaron nuestra civilización. El botín es goloso; la situación, inquietante; el debate, casi inexistente. ●





Mucho más que un oxímoron

Darwix, Mahmud (2011).
En presencia de la ausencia.

NACIDO EN 1941, EN UNA ALDEA PALESTINA QUE YA NO EXISTE, Darwix mantiene todavía una tensión con su tierra originaria de tal intensidad que, además de explicar gran parte de lo que ha sido su vida, da coherencia a su obra literaria. En su currículum político está la denuncia, el desacuerdo con el éxodo sobrevenido a su pueblo y la pelea constante por que todo pueda ser distinto. En sus carnes está el haber padecido persecución y cárcel por ello. Y en su quehacer de escritor, una poesía política en que la dureza de esa pugna está siempre presente, sin que falte nunca la inteligente selección de las secuencias de palabras necesarias para que el lector piense, reflexione y se sienta aludido por lo que más le apremia: “si la tierra de los hombres es para todos los hombres”.

Desde su posición de exiliado permanente, al que siempre agujonea la ausencia de reconocimiento legal como persona en igualdad, aunque haya estado a veces en franjas concretas de su ecosistema natal, lleva al lector a gustar de las más elementales pero esenciales cosas con las que le gustaría vivir, coincidentes con las que la vida se expresaba en la Galilea anterior a 1947. Esa llamada desde la ausencia y la pérdida, a lo más sustantivo, rondando los variados modos de supervivencia de los suyos en cualquier parte del mundo, es la gran aportación de Darwix. No es nostalgia o *saudade* inoperantes. Es sentido direccional contra el olvido, a favor de una posición rebelde contra lo dado como irremediable, activa en pro del derecho irrenunciable a soñar con sus derechos. No es de extrañar que sea muy leído y no solo por su gente. Sus obras, con bastantes ediciones en todo el mundo, tienen presencia relevante en nuestras librerías, lo que confiere especial valor actual a su poesía.

En presencia de la ausencia es, además, un ensayo de autobiografía. Pone en primer plano su propio recorrido vital hacia la plenitud poética, desde los aprendizajes iniciáticos de la infancia, cuando las palabras empezaron a cobrar forma y adquirieron poco a poco fuerza para significar y hacerse aptas para hacerlo con gracia, sabor e intención. En algún momento de ese aprendizaje, al calor de las historias que se contaban en la familia cuando niño, debió ser cuando Darwix advirtió que la condición de la presencia y ausencia, arriesgadamente coexistentes en su vida y en la de su gente, era la que marcaba la existencia política del pueblo palestino. A explicarla con poemas bellos e intensos, llenos de sorprendentes metáforas y observaciones perspicaces, dentro de una vida con estrechos márgenes para mostrarse en plenitud, dedicaría sus afanes y trabajos.

Al lector español, saturado de ausencias que se han prolongado más de lo debido, recorrer estas páginas hoy puede hacerle encontrar sentido a muchas luchas del presente. Si es persona de buena voluntad, verá que también en su sociedad este oxímoron –*En presencia de la ausencia*– es mucho más que una figura literaria. ●



Manuel Menor Currás
Profesor de Historia

✉ manolo.menor@gmail.com

LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE) CELEBRÓ EL PASADO JULIO EL 8º CONGRESO MUNDIAL, convocando más de 1.400 participantes de más de 151 países, quienes analizaron los últimos posicionamientos y líneas de trabajo de la IE sobre cambio climático, sobre los fundamentos de la democracia y los principales desafíos que la acechan, entre otros asuntos.

Además, abordaron la necesidad de seguir entendiendo la educación como un derecho, más en un mundo donde 260 millones de niños y niñas no están escolarizados, y 152 millones se ven obligados a abandonar sus estudios para ponerse a trabajar a una muy temprana edad.

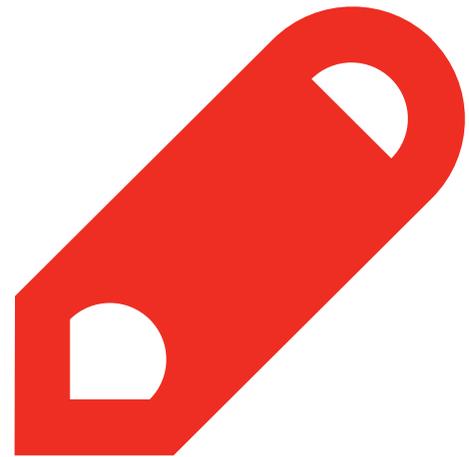
Así se presentaron una serie de resoluciones que marcarán la agenda de trabajo y las principales recomendaciones para que sindicatos, docentes, personal educativo y toda la sociedad puedan apoyar el trabajo de la IE.

Entre las temáticas que abordan estas resoluciones que la Internacional de la Educación ha ido publicando desde la finalización del 8º Congreso, podemos encontrar, entre otros:

- La implantación del ODS4, en particular, y de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- La defensa de la educación pública y de los derechos humanos, erradicando todas las formas de esclavitud, acoso y violencia de las aulas.
- La garantía de los derechos de las personas LGTBI, de las mujeres y las niñas, y de las personas refugiadas como prioridades.
- El rol de los sindicatos y su participación en la defensa de los derechos del profesorado, y en la lucha contra la precariedad y los recortes.
- El valor y la importancia de la Formación Profesional, el acceso equitativo a los materiales educativos y la respuesta adecuada ante situaciones de desastres naturales.

Resoluciones del
8º Congreso Mundial de la IE

Educación para cambiar el mundo



Consulta las resoluciones en la web de la IE siguiendo este código QR.





Ofertas en seguros y banca para afiliados/as trabajadores/as de centros docentes

Seguros



Seguro de Auto

Tarifas especiales para docentes, hijos que se incorporan a la conducción, así como vehículos eléctricos y de baja utilización.



Y hasta el 31.12.19, consigue **interesantes ahorros** al contratar tu seguro de Auto a través de ATLANTIS, **según tu antigüedad como afiliado/a.**

Consulta las bases de la promoción en nuestra web

Banca

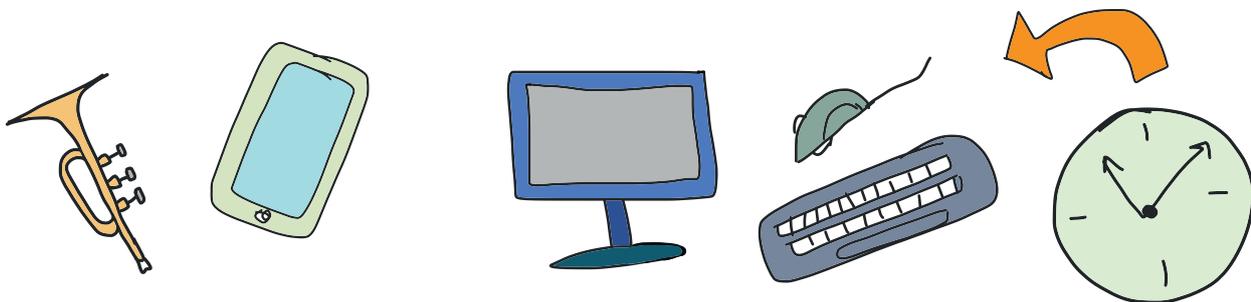
Condiciones especiales en cuentas corrientes, depósitos y préstamos a través de TARGOBANK, filial de nuestro grupo.

Infórmate sobre nuestras ventajas para trabajadores de la enseñanza y nuestras fórmulas de colaboración con los centros docentes

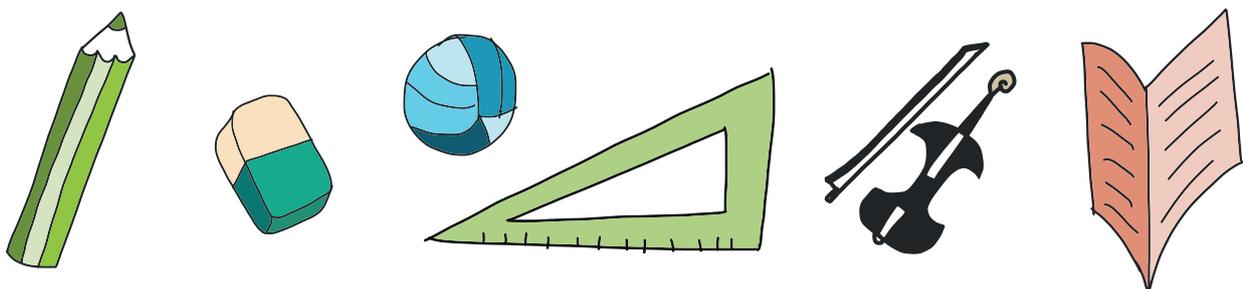
935 050 194
www.atlantis-seguros.es



Contigo Educa es un producto hecho con la experiencia de TARGOBANK y la exitosa trayectoria de Atlantis, pensado especialmente para ti. Porque #contigo creamos



Oferta de Cursos 2019 On Line de la Federación de Enseñanza de CCOO



Creación de materiales didácticos para adaptaciones curriculares significativas

30 horas | Del 31 de octubre al 21 de noviembre

Redes sociales para docentes

30 horas | Del 31 de octubre al 21 de noviembre

Psicología del adolescente

30 horas | Del 22 de de noviembre al 13 de diciembre



Cursos homologados por el INTEF para el personal docente con reconocimiento e inscripción en el Registro de Formación del Profesorado

Válido para sexenios y oposiciones

Más información formacion@fe.ccoo.es | www.fe.ccoo.es

