

ES EL MOMENTO!

de la Igualdad

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

de la igualdad

Balance de estos años en materia de igualdad

Tras la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres, se abrió un nuevo panorama trascendental para avanzar en la igualdad. En cambio, su desarrollo ha dejado mucho que desear y aún nos queda mucho por conseguir para seguir avanzando.

El progresivo debilitamiento de la educación pública, los servicios privatizados, el recorte de salarios y prestaciones sociales, la reducción de las ayudas destinadas a la protección de la maternidad, a la atención a mujeres víctimas de violencia de género, la disminución de ayudas de atención a la dependencia, la reducción en los contenidos curriculares en materia de igualdad a las que hemos asistido en los últimos tiempos, nos han puesto cada vez más difícil a las mujeres la posibilidad de acceder en plenas condiciones al empleo, a mantenerlo y la posibilidad de romper el techo de cristal.

INCREMENTO PARA IGUALDAD EN LOS PGE ANUALES QUE SUPERE EL 0,01% ACTUAL

La crisis ha recaído en gran medida en las mujeres y esta situación, en un contexto en el que poco a poco parece estar revirtiendo la situación económica, exige un reparto más igualitario de la riqueza.

La Ley Orgánica 3/2013 para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) empeoró lo establecido

en la anterior Ley Orgánica de Educación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y no se han aplicado aquellas acciones recogidas expresamente en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hemos asistido a la desidia de la Administración del PP y sus políticas neoliberales en todo lo relacionado con el avance de la igualdad efectiva. Hasta hoy, no solo no se han desarrollado materiales curriculares que reflejen y fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos sexistas, sino que los libros de texto siguen evidenciando claras muestras de sexismo, clasismo y LGTBIQ+fobia.

El profesorado no dispone de recursos suficientes para poner en marcha estrategias que favorezcan la coeducación. La formación inicial del profesorado sigue sin incorporar contenidos para la educación en igualdad o diversidad; lo mismo ocurre con la formación permanente que no se toma en serio estos contenidos y que, en muchas ocasiones, son considerados un mero relleno en los planes de formación.

Las actuaciones para abordar una educación afectivo-sexual integral en los centros educativos brillan por su ausencia, dejándolas a la voluntad del profesorado que está concienciado en estos asuntos. No se ponen en marcha los recursos necesarios para la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, elementos claves de una educación para la igualdad.

Además, los recortes y políticas de austeridad que limitan los recursos de los centros de enseñanza



públicos, los cambios en la legislación educativa con el refuerzo de los centros segregados por sexo, la desaparición del carácter obligatorio para todo el alumnado de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la pérdida de peso de la educación en valores, están perjudicando enormemente el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, fundamental en la lucha contra la violencia de género.

La precariedad llega a todos los rincones de la enseñanza, bien sea pública, privada o universitaria, y a todas las trabajadoras y trabajadores de los centros de enseñanza. En todos los casos, la merma de derechos ha sido sistemática.

Para CCOO es irrenunciable avanzar en las medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el marco educativo, y a pesar de que la ley es muy clara en este aspecto, es fundamental la incorporación de medidas concretas en cuanto a contenidos curriculares para abordar la igualdad y prevenir la violencia. Además, es indispensable mejorar la estrategia en el acceso al empleo que favorezca la igualdad de oportunidades para las mujeres que se insertan al mercado laboral, reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, ayudas suficientes para garantizar la protección a la maternidad, desarrollo del

permiso para el progenitor no gestante, personal e intransferible, que favorezca la corresponsabilidad y la conciliación, el establecimiento de protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación, identidad y expresión de género, y muchas otras medidas que aún no se han implementado adecuadamente.

ACCIONES POSITIVAS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRANS, EN ESPECIAL PARA MUJERES

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

Hay que acabar con la precariedad del empleo, las altas tasas de temporalidad, evitar la caída salarial y prestar especial atención a aquellos grupos más vulnerables. Para ello las reivindicaciones son muchas y en esto hemos sido, somos y seremos incansables.

Exigimos:

POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Puesta en marcha inmediata de los planes y medidas de igualdad en todos los ámbitos según los criterios que marca la Ley 3/2007.
- Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con total garantía.
- Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso o bullying.

AGENTES DE IGUALDAD CON CRÉDITO HORARIO SUFICIENTE EN TODOS LOS CENTROS

- Acciones positivas en materia de acceso al empleo que favorezcan la incorporación de mujeres en entornos educativos y con especial atención a aquellos sectores con mayor precariedad, más vulnerables y con mayores riesgos de exclusión.
- Acciones positivas para favorecer la incorporación al empleo de las personas trans, poniendo especial énfasis en las mujeres.
- Romper el techo de cristal potenciando la presencia de las mujeres en puestos directivos, cargos de responsabilidad, inspección educativa, rectoras en universidades...
- Posibilitar el acceso a puestos ocupados tradicionalmente por hombres.
- Crear la figura de agentes de igualdad en todos los centros educativos y universidades, con una

carga horaria suficiente para dar respuesta a la necesidad de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

- Los consejos escolares deberán contar con una persona encargada de igualdad y coeducación, que impulse medidas para abordar la coeducación y la educación afectivo- sexual, rompiendo estereotipos sociales.
- La puesta en marcha de campañas anuales de concienciación, sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Denuncia a la inspección de trabajo de aquellos centros de trabajo de carácter educativo sobre cualquier situación de discriminación por motivo de sexo, orientación, identidad o expresión de género, así como la falta de medidas que impulsen políticas de igualdad.
- Puesta en marcha de comisiones de igualdad en los convenios colectivos de todos los centros privados que garanticen la elaboración de un plan de igualdad según la Ley 3/2007 en aquellos centros de más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como de las medidas de igualdad necesarias en lugares con un número menor de personal.
- Sistemas de promoción transparentes que faciliten la promoción de aquellas mujeres que desarrollan sus funciones en el ámbito educativo, bien sea público o privado, con la cautela necesaria de que cumplan premisas de acción positiva transparente y que faciliten la subida a categorías de rango superior. Los sistemas de promoción tienen que ser con carácter anual en el marco de las administraciones públicas y, siempre que corresponda, en el marco de la educación privada.
- Reducción de la tasa de temporalidad en aquellos sectores feminizados para lo que se ha de negociar el cambio de relación contractual de tiempo parcial a tiempo completo en un periodo de tiempo razonable.
- Amplias ofertas de empleo desarrolladas anualmente, sobre todo en aquellos sectores feminizados con mayor precariedad.
- Control del acceso a centros privados en las condiciones de transparencia, claridad, no sexistas y con garantías para las mujeres de acceder en igualdad de condiciones.



MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Ampliación del permiso de maternidad en la línea del resto de países de la UE.
- Permiso retribuido por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo.

AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD A LA MEDIA DEL RESTO DE PAÍSES DE LA UE (24 SEMANAS)

- Ampliación del permiso para el progenitor no gestante con carácter intransferible.
- Favorecer la reducción de jornada por cuidado de personas, sin estar condicionado a las necesidades del servicio en ningún caso.
- Aumentar el permiso especial al menos durante tres meses o más para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy

grave, de reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido, en el caso de ser por cuidado de enfermedad muy grave del menor hasta el fin de la enfermedad. Se hará extensible a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

- Hacer extensibles los derechos en materia de conciliación, al personal interino o eventual, de jornada completa o parcial.
- Reserva del puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por el cuidado de un familiar.
- Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad, pudiendo disponer de unas normas comunes en todo el Estado para facilitar a estas mujeres la posibilidad de un examen en igualdad de condiciones.
- Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de las y los trabajadores.

- Información, difusión y notificación a todas las trabajadoras de los derechos que tienen en materia de conciliación, licencias y permisos.

- Difusión, información y publicación del plan de igualdad, una vez negociado y terminado, para que toda la plantilla conozca su contenido.

UNA EDUCACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FEMINISTA Y COEDUCATIVA

- Derogación de la LOMCE.

- Retirada inmediata de subvenciones y conciertos a los centros que segregan a niños y niñas.

- Exigencia a todos los centros educativos, así como a las administraciones educativas, de una educación en la diversidad afectiva y sexual, que supere los contenidos heterosexistas, ofreciendo a toda la comunidad educativa programas de formación en prevención de la LGTBIQ+fobia.

- Potenciación en cada centro de programas de igualdad, bajo la supervisión efectiva de una inspección educativa previamente formada y especializada, que oriente los materiales curriculares, la organización de los centros y las prácticas del profesorado.

RETIRADA INMEDIATA DE SUBVENCIONES Y CONCIERTOS A CENTROS QUE SEGREGAN A NIÑOS Y NIÑAS

- Implementación urgente del pacto de Estado contra la violencia a las mujeres, desarrollando las estrategias educativas incorporadas en el marco parlamentario. Financiación necesaria y suficiente para desarrollar estrategias que eliminen una educación sexista, machista, libre de violencias y proclive a las diversidades.

- Obligatoriedad de establecer una acción coeducativa que suponga el rechazo al androcentrismo del currículo educativo y la incorporación de las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia en todos los campos del saber humano, así como una orientación educativa formativa y profesional no estereotipada

que ponga de manifiesto y en positivo todas las realidades, tal y como viene contemplado en la Ley 3/2007.

- Nombramiento en cada centro educativo de una persona encargada de igualdad que disponga de crédito horario, recursos y capacidad de ejecución de programas específicos, en toda la educación sostenida con fondos públicos.

- Nombramiento en todos los consejos escolares de una persona que, en coordinación con la encargada de igualdad, preserve la puesta en marcha de cuantas actividades sean necesarias en toda la educación sostenida con fondos públicos.

- Elaboración de protocolos de actuación ajustados a las peculiaridades de cada centro, obligatorios y con la participación de toda la comunidad educativa.

- Debate, consenso y aprobación de una propuesta de incorporación en el marco del consejo escolar para incorporar en la organización de centro un plan global de detección, actuación, educación, prevención e intervención en materia de igualdad.

- Incorporación de contenidos educativos y curriculares en los documentos del centro, así como la búsqueda de espacios y tiempos en los que trabajar a favor de la diversidad y poniendo énfasis especial en la erradicación de las violencias en general, sobre todo en las violencias por motivos de sexismo y machismo.

- Adaptación de cuestionarios, documentación oficial y escritos administrativos a las realidades de todas las personas, utilizando un lenguaje inclusivo y ajustado a la actualidad no sexista.

- Formación obligatoria en coeducación en horario de trabajo, educación no sexista, atención a las diversidades, que compute a efectos de sexenios, traslados y demás situaciones administrativas con el máximo grado.

- Proponer un cambio en el contenido de igualdad y formación específica en la formación inicial, siendo obligatoria la incorporación de contenidos en aquellas actuaciones vinculadas al ejercicio de la función docente (grado de Pedagogía, Educación Social, Educación, Psicopedagogía...).



- Unidades de igualdad en las universidades públicas que garanticen la incorporación de contenidos curriculares en la formación inicial del alumnado, sobre todo en aquellas que requieren un contacto directo con personas.
- Baremación, en procesos de oposición, de los itinerarios formativos sobre temas de género.
- La formación para la igualdad contará en todas las comunidades autónomas para la consecución de sexenios, traslados y promoción específica.
- Obligatoriedad de la Administración educativa de garantizar un itinerario formativo en las administraciones públicas para la prevención de conductas machistas, sexistas y violentas.
- Obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género entre los criterios objetivos para la entrega de trabajos fin de grado, fin de máster y titulaciones propias.
- Utilizar fondos públicos para promover estudios, investigaciones, propuestas de intervención educativa en materia de igualdad, coeducación, prevención de las violencias, diversidades LGTBIQ y atención a la diversidad.

- Obligatoriedad de tiempo específico para la realización de acciones formativas que garanticen el conocimiento de las medidas de conciliación y derechos laborales como trabajadoras y la incorporación de formación especializada en coeducación, educación no sexista, educación en la igualdad de hombres y mujeres, para las personas en periodo de prácticas.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Obligatoriedad de incorporar contenidos sobre la práctica en igualdad en los másteres pedagógicos para la práctica docente que garantice la igualdad de oportunidades.



**ES EL
MOMENTO!**

CCOO
enseñanza