



actualidad educativa

Trabaja en lo que te gusta

reflexión

La zona cero



salud laboral

Mejorar la conciliación en tiempos del COVID

# Educamos para un Futuro en Igualdad



dosier



## 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: Francisco Gallego  
Aragón: Andrés Minguez  
Asturias: Susana Nanclares  
Canarias: Moisés González  
Cantabria: David Aguirre  
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz  
Castilla y León: Amadeo Blanco  
Catalunya: Juanjo Bravo  
Ceuta: María Ángeles Martínez  
Euskadi: Francisco Javier Legarreta  
Exterior: Rosario Outes  
Extremadura: Óscar Axel Coton  
Galicia: Diego Bello  
Illes Balears: Óscar Ortiz  
La Rioja: Naiara Cantabrana  
Madrid: Isabel Galvín  
Melilla: Ricardo Jimeno  
Murcia: Javier Pedreño  
Navarra: Pablo Ortiz  
País Valencià: Pau Fons

## CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez  
Héctor Adsuar  
Milagros Escalera  
Encina González  
Encarnación Pizarro  
Diego Molina  
Cuqui Vera  
Iria Antuña  
José Luis García  
José Antonio Rodríguez  
María Díaz  
Pau García  
Pedro Badía  
Pedro Ocaña  
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.

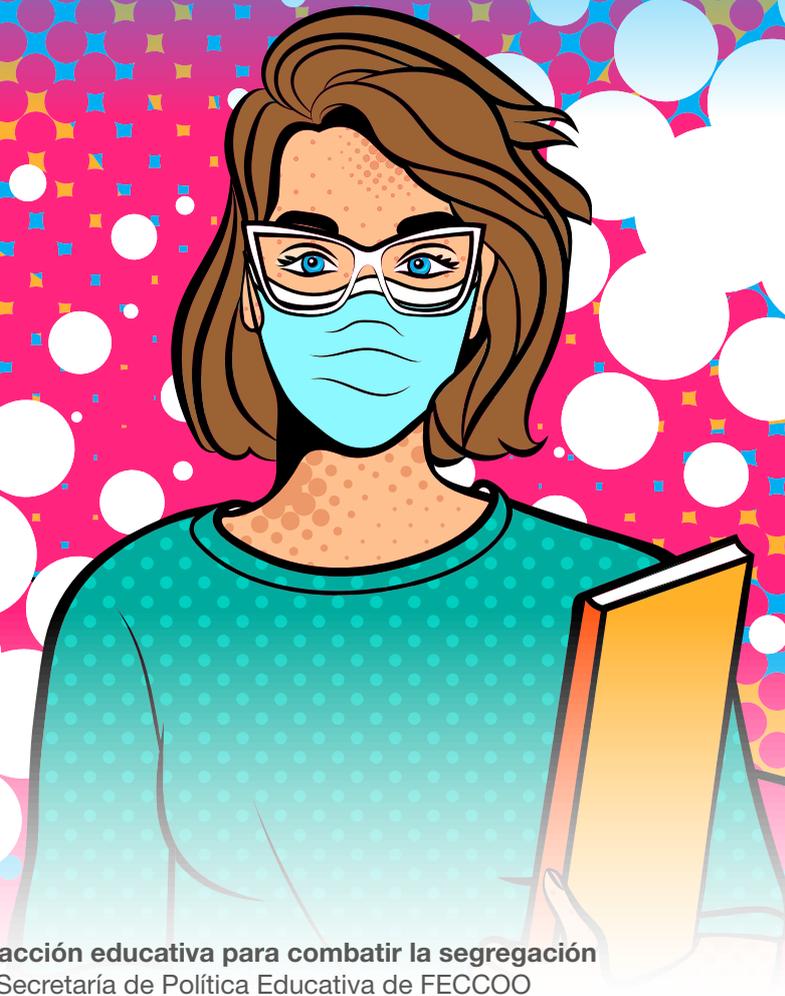


 <b>editorial</b>	Estatuto docente: así no <i>Francisco García</i>	4
 <b>internacional</b>	Es un nuevo tiempo político para la educación pública y para los gremios docentes <i>Hugo Yasky</i>	6
 <b>actualidad educativa</b>	La reforma laboral: derogación, eliminación de sus aspectos lesivos o modernización 4 claves para la formación en línea en el ámbito educativo Una nueva ley para nuevos tiempos Trabaja en lo que te gusta La importancia de la afiliación en época de recesión Yo, la inclusión	8 9 10 11 12 13
 <b>entrevista</b>	Irene Epifanio. “La falta de perspectiva de género resulta en mala investigación que cuesta vidas y malgasta dinero” <i>Mari Carmen Romero Carrión</i>	14
 <b>reflexión</b>	La zona cero <i>Borja Llorente Álvarez</i>	34
 <b>igualdad</b>	“Los jóvenes” no son más machistas que antes <i>Pau García Orrit</i>	36
 <b>salud laboral</b>	Propuestas para mejorar la conciliación en los tiempos del COVID <i>Encarnación Pizarro / Rafael Páez</i>	38
 <b>cultura/libros</b>	Una zarzuela sin quererlo <i>Víctor Pliego de Andrés</i> Revolución feminista en las aulas <i>Iria Antuña Domínguez</i>	40 41
 <b>última página</b>	Educación e igualdad de género. Construyendo un futuro mejor <i>Silvia Valls Barreda</i>	42



dosier

# Educamos para un Futuro en Igualdad



<b>Proyecto Orienta: acción educativa para combatir la segregación</b> <i>Carmen Heredero. Secretaria de Política Educativa de FECCOO</i>	20
<b>La presencia femenina en la Universidad y las materias STEM</b> <i>Luisa María Romero Moreno. Delegada de Igualdad por la Junta de Andalucía. PDI de la Universidad de Sevilla. Licenciada en Matemáticas y doctora en Ingeniería del Software</i>	23
<b>La Universidad al servicio del neoliberalismo americano aumenta la desigualdad social</b> <i>Ana Moral Rama. Responsable de ECOWAL Recursos Naturales y Medio Ambiente, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla; y Valeria Greyer Tobarciá. Investigadora de ECOWAL Recursos Naturales y Medio Ambiente, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla</i>	26
<b>Sesgo de género y nuevos planes de igualdad en las universidades</b> <i>Piedad Fernández Toledo. Secretaria de Mujer, Igualdad y LGTBIQ+ de FECCOO Murcia</i>	30
<b>Aprender a convivir con las diferencias</b> <i>M<sup>a</sup> Auxiliadora Hernández Expósito. Directora del CEIP Domínguez Alfonso, La Orotava (Tenerife)</i>	32

# Estatuto docente: así no

**Francisco García**  
Secretario general de FECCOO

 [pacogarcia@fe.ccoo.es](mailto:pacogarcia@fe.ccoo.es)

El pasado 27 de enero, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) presentó en la Mesa Sectorial de Educación un documento para el debate, en el que bajo el título *24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente se esboza un análisis sobre el “estado de la cuestión”* de algunos de los debates más recurrentes sobre la profesión docente y se proponen algunas medidas para reformar el modelo de profesión, en lo que para el Ministerio vendría a ser una suerte de esqueleto del Estatuto Docente de la educación no universitaria.



Seguramente, tras la aprobación de la LOMLOE, el debate sobre la profesión es el de mayor calado de los que quedan pendientes. Se trata de un debate necesario, largamente esperado y complejo. Se hace imprescindible adecuar el perfil de la profesión a los nuevos retos que devienen de los cambios sociales acelerados y a las nuevas demandas que sitúa la sociedad del conocimiento sobre el sistema educativo, pero también, y especialmente, a los retos que tienen que ver con la promoción de la igualdad y de la equidad en el sistema educativo que promueva los valores democráticos y que defina una profesión docente con compromiso social, pero también con reconocimiento social.

La última aproximación a este debate data de 2007, año en que se llegó a un borrador de Estatuto Docente que generó un amplio consenso y que finalmente no vio la luz por cuestiones presupuestarias, lo que nos coloca ante una de las premisas básicas a la hora de abordar este debate: no habrá una reforma de la profesión docente consensuada si no hay un compromiso presupuestario suficiente.

La discusión presenta, además, una alta complejidad. Cambiar la cultura profesional de un colectivo es un empeño complicado. En este caso hay debates de mucho calado que

afectan a la formación inicial, al acceso a la profesión, a la inmersión en la profesión, al desarrollo profesional, a la oportunidad o no de avanzar en la evaluación del desempeño... Y todo ello tiene implicaciones en las condiciones laborales y retributivas del profesorado.

La LOMLOE mandataba al Gobierno a presentar una propuesta para regular la profesión docente en el plazo de un año tras su entrada en vigor. El perfil del documento presentado por el Ministerio parece obedecer más al cumplimiento de la obligación legal que a un verdadero interés por abrir un debate riguroso y ambicioso sobre el profesorado.

Por otro lado, la entidad del empeño demanda un Ministerio con credibilidad y un liderazgo fuerte, capaz de aunar a los diferentes actores implicados: profesorado a través de sus organizaciones sindicales representativas, administraciones educativas, consejo escolar... En este momento no parecen darse esas condiciones. El Ministerio sale debilitado de la gestión

14/2021, que finalmente hubo de ser tramitado como ley y que sufrió alteraciones sustanciales respecto a lo pactado en la mesa de negociación, sumado a la experiencia más reciente de la convalidación de la reforma laboral, no invitan al optimismo respecto al devenir de una norma que hubiera sido pactada en el marco del diálogo social.

Por lo demás, la propuesta presentada por el Ministerio en la mesa de negociación no contiene los elementos necesarios para cumplir con el objetivo de mejorar la profesión docente y las condiciones del profesorado, y hemos valorado que no puede considerarse un punto de partida aceptable para una negociación.

El documento contiene propuestas parciales y difusas respecto a la formación inicial, la formación permanente, el acceso e ingreso docente y la carrera profesional, aunque ninguna de ellas progresa en la línea de mejorar y homologar las condiciones del profesorado ni de solucionar los problemas más importantes.



## **Las cuestiones que tienen que ver con el desarrollo y la promoción profesional docente, o con las condiciones laborales y retributivas del profesorado, no aparecen recogidas en modo alguno**

del acuerdo para la reducción de la temporalidad en el sector educativo, donde las comunidades autónomas –encabezadas por las del mismo signo político del Gobierno– han abanderado una rebelión generalizada contra el sistema transitorio de acceso y han convocado anticipadamente las oposiciones para soslayar la aplicación de la nueva norma, mientras el Ministerio miraba para otro lado.

La situación generada por el MEFP con el paso al grupo A1 del Cuerpo de Profesorado Técnico de FP, que no acaba de resolverse ante el desconcierto de este colectivo y de las organizaciones sindicales, es otro ejemplo de un Ministerio escasamente proactivo y poco resolutivo.

Finalmente, la correlación de fuerzas en el Parlamento no invita al optimismo respecto a la tramitación de la norma en la que se pudiera concretar el Estatuto Docente. Las dificultades para garantizar la convalidación del RDL

Las cuestiones que tienen que ver con el desarrollo y la promoción profesional docente, o con las condiciones laborales y retributivas del profesorado, no aparecen recogidas en modo alguno, lo que redunda en una propuesta difusa y descompensada que relega los elementos sustanciales de un Estatuto.

Dadas las insuficiencias de las que adolece el documento, no merece la pena pedir que este venga acompañado de una memoria económica, pero CCOO no tomará en consideración ninguna propuesta que no venga acompañada de dicha memoria.

Más allá de señalar las insuficiencias del documento, CCOO pondrá sobre la mesa una batería de medidas para la mejora de la profesión docente y las llevará a los centros educativos para debatirlas con el profesorado y situar ante la Administración una propuesta con el respaldo de los y las docentes. 

# Es un nuevo tiempo político para la educación pública y para los gremios docentes



**Hugo Yasky**  
Maestro, sindicalista  
y presidente de la  
Internacional de la  
Educación de América  
Latina (IEAL)

TRAS EL TRIUNFO DE GABRIEL BORIC EN CHILE Y EL FUTURO ESPERANZADOR QUE SE PRESENTA EN BRASIL, BOLIVIA O COLOMBIA, se abre una perspectiva favorable que ubica a América Latina en un cambio de época. Tiene una trascendencia enorme para avanzar contra el modelo de educación caracterizado por la mercantilización de la enseñanza y, por tanto, admirado por la derecha regional. El país volverá a tener una universidad pública, sin aranceles, y escuelas públicas con garantía de financiación estatal.

Sin embargo, estos avances que veremos en Chile, probablemente en Brasil, sumado a lo de Bolivia o lo de Perú, conviven con fuertes movimientos políticos liderados por expresiones de derecha. Será una etapa de avances, pero también de tensiones, que se van a vivir, en particular, en torno a algunos debates, y uno de ellos, sin duda, será el de la educación. La derecha va a seguir poniendo presión para que estos intentos de recuperar el papel del Estado en relación con la educación choquen con quienes quieren mantener los paradigmas neoliberales de la privatización.

## **Pobreza y militancia política**

Por otra parte, el avance de la pobreza en América Latina ha sido arrollador. Un estudio reciente, elaborado en Francia, habla de que el mundo es más injusto después de la pandemia: más riqueza en pocas manos, y mayor

cantidad de pobres y desempleados. América Latina es una de las regiones más afectadas. Sabemos que, en su totalidad, el alumnado de las poblaciones que viven por debajo de la línea de la pobreza son también quienes se matriculan en la escuela pública. Por eso, desde la IEAL postulamos la necesidad de políticas activas del Estado para compensar el desequilibrio que, desde su condición de pobreza, limita el acceso a una educación de calidad de aquellos niños y niñas que pertenecen a las barriadas humildes. Ese papel activo tiene que ver con la necesidad de garantizar niveles de financiación adecuado, becas y un acceso generalizado a la tecnología, que logre romper la brecha digital existente en la región.

Otra problemática a la que nos enfrentamos desde la IEAL es la persecución sindical, como la vivida en Argentina durante el gobierno de Macri, particularmente en el gremio de las y los docentes, donde incluso se hacían declaraciones públicas de la necesidad de tener una Gestapo para controlar al gremio de la enseñanza, y donde se invitaba a las familias a que denunciaran a las maestras y maestros que hacían “militancia política”. Es tan grave la situación vivida, que es inadmisibles que se guarde silencio y que la ciudadanía olvide y se pase a otro tema como si no ocurriera nada. Hablar con nostalgia de la necesidad de una Gestapo para resolver las demandas de los gremios en el marco de la democracia es claramente una





declaración que nos exime de mayores comentarios respecto del desprecio al Estado de derecho.

Además, no se puede obviar cómo la extrema derecha, que roba protagonismo a los partidos de derecha más tradicionales, toma el ámbito educativo como un elemento de disputa con las organizaciones sindicales, el movimiento social y los gobiernos populares, para promover el avance de la privatización y la mercantilización.

### Ataque y resistencia

Hay que destacar las continuas violaciones a los derechos humanos en Colombia y el papel protagónico del magisterio de ese país reafirmando su compromiso con la paz y la vida en las movilizaciones del paro nacional convocado hace unos meses, las que han tenido como respuesta nuevas amenazas y una campaña permanente en contra de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE).

En Uruguay, las medidas impulsadas por el Gobierno de Lacalle Pou en la LUC (aprobada en el contexto de confinamiento) afectan la educación pública y promueven el avance de la privatización y el comercio educativo. Ante este escenario, y la resistencia de las federaciones de enseñanza uruguaya en defensa del derecho a la educación pública, se ha implantado una campaña de deslegitimación y persecución a las organizaciones del campo popular, con participación de actores del Gobierno, el Parlamento y los grandes medios de comunicación.

En Brasil, Bolsonaro continúa con el negacionismo de la pandemia que ha caracterizado la respuesta de las autoridades. Los aliados del Gobierno, a su vez, continúan impulsando su agenda de reformas neoliberales en el Parlamento y consiguieron modificar la Ley del Fondo para el

Mantenimiento y Desarrollo de la Educación Básica y la Valorización de los Profesionales de la Educación (FUNDEB), desfigurando su objetivo al destinar fondos públicos para iniciativas privadas y ampliar las actividades consideradas parte de los procesos educativos. La posible candidatura presidencial de Lula da Silva en 2022 aparece como un rayo de esperanza en medio de la crisis de hambre en que vive una porción cada vez mayor de la población.

En Paraguay la movilización del magisterio fue clave para defender un ajuste al salario básico profesional, aunque este fue menor al porcentaje que las organizaciones sindicales acordaron inicialmente con el Gobierno. Los negocios de las clases dominantes continuaron durante la pandemia y los casos de corrupción por sobreprecios han salido a la luz recientemente.

También en Centroamérica la situación es muy preocupante, destacando Costa Rica, aquejada por grandes casos de corrupción que contribuyen a un clima de apatía de cara a las elecciones presidenciales y legislativas. El magisterio costarricense, a su vez, se ha enfrentado a los ataques por parte de los medios de comunicación e iniciativas de ley que amenazan sus derechos adquiridos y precarizan el empleo público.

Sin embargo, a pesar de los avances que se van consiguiendo, desde IEAL seguimos muy preocupados por la amenaza a la democracia que representan el alineamiento de los partidos de la derecha tradicional y el uso que hacen de los medios de comunicación. De hecho tenemos previsto realizar una gira en marzo junto al secretario general de la IE, David Edwards, y la vicepresidenta de la IEAL, Fátima da Silva, por Uruguay, Chile, Argentina y Colombia para acompañar estos procesos que abren la oportunidad de cambios profundos para garantizar el derecho a la educación, como un bien social y humano. 

# La reforma laboral: derogación, eliminación de sus aspectos lesivos o modernización

**Diego Molina Collado**  
 Secretaría de Acción  
 Sindical de FECCOO

directamente sobre la negociación colectiva y la externalización productiva. Es decir, cambiar la norma para recuperar la ultraactividad de los convenios, la prevalencia del convenio del sector sobre el de empresa y la aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas del convenio del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata.

Y, sobre todo, apareció un nuevo elemento, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que incorpora un amplio repertorio de medidas que exigen la reforma de la legislación laboral vigente, como son acabar con la precariedad y garantizar la estabilidad en el empleo, la simplificación y reestructuración de la contratación laboral, la incorpora-

LO AVALAN LOS DATOS ESTADÍSTICOS DEL MERCADO DE TRABAJO: LA REFORMA LABORAL DE 2012, amparada por las políticas de austeridad, produjo un empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo y de vida de una buena parte de la población trabajadora, traducida en una reducción de salarios, el debilitamiento –cuando no eliminación– de la protección social, la flexibilidad y abaratamiento del despido... para acabar con los sindicatos, despojándolos de su principal arma, la negociación colectiva.

Por este motivo, en el sindicalismo confederal se incorporó un objetivo prioritario, derogar la reforma laboral, lo que significaba ante todo impugnar la continuidad de las líneas fundamentales que sostenían esa legislación y cuestionar su subsistencia en el momento en que se produjera un cambio político, oportunidad que se dio en junio de 2018 con la moción de censura al Gobierno de M. Rajoy. En ese momento, “la exigencia de derogar la reforma laboral” se desdobló en la reivindicación de adelantar la eliminación de las medidas “más lesivas”, en especial las que repercutían



Naturalmente, con la llegada de la pandemia, la reivindicación de la derogación o de la nueva regulación laboral quedó en suspenso. Y todos los esfuerzos se volcaron en la construcción de un modelo extraordinario de regulación del empleo y de medidas de amortiguación social. Durante este largo período de excepción se abordaron otros elementos que podrían situarse dentro de estas coordenadas: teletrabajo o la normativa para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

ción de mecanismos en el despido basados en la experiencia de los ERTE o inserción laboral y formativa de los jóvenes. La “derogación” o la “reforma” dejan paso ahora a un nuevo término, “modernización”, que, preferido por la Unión Europea, incorpora igualmente un fuerte componente derogatorio en el sentido de refutación de las líneas centrales de la reforma de 2021. Y, en el momento de la elaboración de este artículo, Gobierno, sindicatos y empresarios han llegado a un gran Acuerdo sobre Modernización del Mercado Laboral. 

# 4 claves para la formación en línea en el ámbito educativo

**Encarnación Pizarro**  
Secretaría de  
Formación para el  
Empleo de FECCOO



LA EPIDEMIA POR COVID-19 HA SUPUESTO UNA VERDADERA REVOLUCIÓN EN LA FORMACIÓN EN LÍNEA, ya que las limitaciones para los cursos presenciales han propiciado el aumento de la oferta de modalidades virtuales. No obstante, es conveniente tener en cuenta algunas claves básicas que aseguren que la experiencia formativa resulte exitosa y significativa, en lugar de acabar con la sensación de pérdida de tiempo, un resultado nada deseable al finalizar un curso.

## **Contenidos: calidad, utilidad, temática**

La primera clave del éxito es elegir un curso cuya temática resulte atractiva, que “llame”. Si el tema resulta interesante y apetece hacerlo, aseguramos un gran porcentaje de acierto. Tan importante como la elección del tema es la calidad del contenido. No hay que apuntarse a lo primero que veamos. Los cursos con poca calidad y bajo nivel de exigencia suelen resultar caros a la larga por su baja aplicabilidad en el entorno laboral y esto es fundamental. Si lo que aprendemos lo ponemos en práctica con facilidad, el esfuerzo habrá merecido la pena.

## **Tutorización ágil y empática**

Los equipos docentes que imparten la formación en línea deben tener una preparación sólida tanto en el contenido que imparten como en el soporte formativo en el que trabajan, ya que la comunicación con el alumnado requiere una relación que compense las barreras de la distancia y la no presencialidad. Se necesitan respuestas rápidas, ágiles y empíricas ante la demanda del alumnado virtual.

## **Procesos homologados**

Además de aprender, de profundizar en la formación continua, necesitamos cualificarnos para obtener complementos por formación (sexenios). Por ello, es importantísimo prestar atención a este aspecto porque no todos los cursos que se ofrecen para el ámbito educativo son válidos para obtenerlos.

## **Soporte tecnológico fiable**

Es importante que la plataforma funcione de manera intuitiva, clara, con una velocidad de acceso rápida y que posea las herramientas comunicativas con el equipo docente y el resto de alumnado con la máxima in-

teractividad posible (chats, mensajería interna...).

Si después de conocer estas claves tienes interés por formarte en un espacio que cubra tus necesidades, puedes acceder a la amplia oferta de FECCOO que te asegura más de 30 cursos de alta calidad, atractivos, útiles, con equipos docentes profesionales, alojados en plataformas muy fiables y válidos para sexenios. Para este año destacan como ejes centrales las siguientes temáticas: equidad e inclusión en educación, competencia digital docente, educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial, currículo competencial, educación infantil en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, formación profesional para la empleabilidad, igualdad efectiva de mujeres y hombres en STEM y tecnologías emergentes, alfabetización mediática e informal, salud y bienestar, plurilingüismo, metodologías activas y organización de espacios de aprendizaje, y convivencia escolar. 

Más información:  
**formacion@fe.ccoo.es**  
**www.fe.ccoo.es**

# Una nueva ley para nuevos tiempos

**José Luis García Mancera**  
Secretaría de PSEC  
de FECCOO

EL PASADO DÍA 29 DE DICIEMBRE SE PUBLICÓ EN EL BOE LA *DESEADA* LEY DE MEDIDAS URGENTES para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente, y exige que las ofertas de empleo relativas a los procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

También prevé una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso de estabilización. Esta compensación será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

Los procesos de estabilización se regirán por el sistema de oposición y concurso exceptuando aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, que serán por el

sistema de concurso. Estos procesos, de carácter excepcional, se realizarán por una sola vez, y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, comunidades autónomas y entidades locales.

## ¿Cómo afecta esta ley a nuestro sector?

La normativa argumenta que es necesaria una modernización y mejora de la Administración Pública para cumplir con el mandato constitucional. En nuestro sector, esa modernización, en lo referente a las plantillas, no se hace, en muchos casos, desde hace décadas. En algunos territorios hay catego-

del total en el territorio nacional, con CC. AA. que superan esa cifra, por tanto es de vital importancia que los procesos de estabilización se hagan con celeridad, transparencia y que se cumplan los requisitos constitucionales para conseguir llegar al 8% de índice de temporalidad.

Ahora nos toca negociar con las administraciones correspondientes las plazas que han de salir a oferta de empleo, aquellas que reúnan las condiciones de ser ofertadas en cada uno de los distintos procedimientos. Hay que asegurarse de que las diferentes convocatorias se publican en los plazos establecidos y que finalicen antes de 2024. Si se han convocado algunas de ellas antes de la entrada en



rías profesionales que no ha tenido oposiciones, por lo que todas las plantillas son de personal interino y temporal; otras, llevan sin ellas desde el siglo pasado. La temporalidad en el personal de servicios educativos supera el 50%

vigor de la nueva ley, debemos exigir que se realicen con la nueva norma.

No podemos olvidar que a mayor número de plazas, menor porcentaje de temporalidad y más estabilidad en el empleo. **Sin plazas, no hay plaza.** 📌

# Trabaja en lo que te gusta

**Pau García Orrit**  
Secretaría de Juventud  
de FECCOO

ES UN LUGAR COMÚN QUE LAS JÓVENES que deciden dedicarse a la investigación de manera profesional, es decir, como medio para ganarse la vida, encuentran habitualmente mejores condiciones de trabajo fuera del Estado español. Hace unos años se hablaba de la “fuga de cerebros” y podemos decir que seguimos prácticamente igual. La migración obligada ha estado en el horizonte de las últimas generaciones por distintas razones, y una de ellas es, como decimos, la carrera investigadora.

*A priori* resulta complicado legislar sobre un trabajo como la investigación, donde los horarios y las tareas son tan variables e inestables. Para una investigadora es habitual tener que ir a las once de la noche al laboratorio para registrar una prueba, o pasar cuatro días en un congreso con sesiones desde las nueve de la mañana hasta las nueve de la noche. También es habitual para una investigadora hacer horas de más para cumplir con plazos asfixiantes con sus publicaciones, y no cobrar finiquito cuando suspenden su contrato. Para una investigadora es habitual perder su trabajo o una oportunidad de promoción profesional por una reducción de jornada o por un embarazo, porque, por lo que sea,



los ritmos del grupo de investigación no son los ritmos de la vida.

## Visión romántica

Otro lugar común sobre el tema es la visión romántica de la tarea investigadora, que no hace más que esconder una situación de precariedad que impregna cada una de las figuras profesionales a las que nos referimos. La vocación en investigación es tan importante como en otras ocupaciones, pero esta imagen del investigador entregado por entero a su trabajo (mientras otras se encargan de mantener en pie su vida poniendo lavadoras y haciendo comidas, dicho sea de paso) ha acabado desembocando en eso de trabajar en lo que te guste y... trabajarás todo el día.

Por todo esto, no debemos olvidar que las investigadoras son, sobre todo, trabajadoras. Y como tales tienen sus derechos laborales (horarios, permisos, salario, etc.) y también sindicales. La solidaridad de clase entre

categorías profesionales dentro de la investigación debe ser el camino para emprender esta nueva época de lucha. Hagamos habitual para cualquier investigadora, sea de un organismo público o privado, estar en contacto con la representación sindical para blindar sus derechos.

Seguiremos negociando con el Ministerio de Ciencia e Innovación para exigir condiciones dignas para el personal investigador, tan básicas como la subida de salarios, las indemnizaciones, la gobernanza o los controles de calidad. Es nuestro deber y nuestro objetivo, como sindicato de clase, trabajar para acabar de una vez con esta deriva neoliberal y precarizadora en la carrera investigadora. Desde FECCOO ya hemos elevado nuestras propuestas a todos los ámbitos de negociación y no pararemos hasta conseguir un avance ambicioso al respecto. Un Estado sin ciencia e investigación no tiene futuro; y sin juventud que investigue, tampoco. 

# La importancia de la afiliación en época de recesión

**Pedro Ocaña**  
Secretaría de  
Privada y Servicios  
Socioeducativos  
de FECCOO

A NADIE CON UN POCO DE TRAYECTORIA SINDICAL le sorprende que la afiliación del sindicato constituye su principal activo y conforma la base de su fuerza. Quizás sí llama la atención la correlación directa entre altos niveles de sindicalización de la clase trabajadora de un país y sus condiciones de vida, de manera que, a mayor nivel de afiliación sindical, mejores condiciones laborales, económicas y democráticas.

Pues eso es exactamente lo que se desprende al analizar y comparar algunas variables macroeconómicas y de afiliación a organizaciones sindicales en algunos países. Algunos datos: por un lado, países nórdicos, como Suecia, Dinamarca y Finlandia, tienen unos porcentajes de afiliación próximos al 80% de su clase trabajadora. Su salario mínimo y medio se sitúan alrededor del doble que en España, que, por su parte, no llega al 20% de afiliación, situándose al nivel de los países del Este, los más pobres de Europa. Por otro lado, en EE. UU. los estados con mayor índice de sindicalización reducen brechas salariales de género y raciales, aumentando, por ejemplo, el salario de las mujeres representadas un 4,7% sobre las no representadas.

## Fortalezas y debilidades

En contraposición, la inmensa mayoría de empresarios de este país son



perfectamente conscientes de la importancia de estar asociados, ya que en este caso se sitúan por encima de la media europea, con casi un 70% de afiliación a alguna organización empresarial, con las repercusiones que esto tiene, por ejemplo, sobre la negociación colectiva. Ante una situación en la que dos partes en conflicto defienden sus intereses (contrapuestos), conocer el porcentaje afiliativo del adversario, y por tanto su capacidad movilizadora, proporciona información vital en el desarrollo del proceso. El empresariado conoce perfectamente las fortalezas y debilidades de la contraparte, la fuerza real de las organizaciones sindicales. Cuanta más gente tengan afiliada, mayor será su fuerza en la negociación y más fácil será conseguir un mayor número de concesiones.

Existen estudios que apuntan, por un lado, que un aumento afiliativo de un

10% supone de manera automática un incremento salarial medio próximo a un 3,5%, y por otro, que el grado de afiliación también repercute directamente sobre las desigualdades sociales. España es uno de los países europeos con mayores desigualdades, mientras que los países nórdicos son los que muestran un índice menor, en todos los aspectos, y esto se debe, en parte, al hecho de que los países que disponen de sindicatos más fuertes consiguen tener una mayor y mejor redistribución de la riqueza, ya que sus gobiernos se ven forzados a practicar políticas más sociales. En definitiva, los sindicatos también tienen efectos positivos en la vida de las personas trabajadoras fuera del ámbito laboral. Así, resulta evidente que como organización sindical tenemos que intensificar nuestra presencia en los centros para reforzar la afiliación y combatir, de manera simultánea, la precarización y la desigualdad. 

# Yo, la inclusión

**María Díaz Silva**  
Secretaría de Políticas  
Sociales de FECCOO

LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE) ME DEFINE COMO “Acción y efecto de incluir” y también como “Conexión o amistad de alguien con otra persona”, pero soy mucho más. Soy la antítesis de la discriminación y la exclusión, con todo lo que eso supone.

Mi objetivo es integrar a todas las personas en la sociedad, a todos los niveles. Que tengan las mismas posibilidades y oportunidades de vida, sin importar sus diferencias. Si bien mi labor es importante en cualquier ámbito (social, familiar, institucional...), hay uno donde es fundamental: el educativo.

En 2015, la ONU, sin duda pensando en mí, aprobó la *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*, una oportunidad para que los países emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de su ciudadanía, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, contempla temas como eliminación de la pobreza, acciones contra el cambio climático, igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente... El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 pretende “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas”.

No cabe duda de que es un objetivo ambicioso. La UNESCO tiene una tarea ingente, ya que es el organismo encargado de coordinar los esfuerzos internacionales para alcanzarlo mediante alianzas, orientaciones políticas, refuerzo de las capacidades, del seguimiento y de la promoción, que contempla el Marco de Acción de Educación 2030.

No soy demasiado optimista respecto a que para 2030 lo hayamos conseguido, y es que no es solo una cuestión de plazos, sino de voluntad política, de

una educación de calidad, teniendo en cuenta la diversidad de sus necesidades, capacidades y particularidades, y eliminando todas las formas de discriminación en el ámbito educativo.

## Condiciones de vida

Queda mucho por hacer y por aprender hasta conseguir la inclusión social plena, mejorando las situaciones precarias y/o discriminatorias debidas a la pobreza, origen étnico, diferencias físicas o psíquicas, sexo, orientación sexual, etc. Llegar a esa meta implica que



elaborar y aplicar políticas y programas inclusivos en todos los países.

Queda mucho por hacer y por aprender hasta conseguir que la diversidad, lejos de ser un obstáculo, sea un valor positivo en la escuela; hasta entender que cada persona es diferente y que, independientemente de sus características (físicas, psicológicas, sociales, culturales), tiene el mismo derecho a recibir

mejorarían en gran medida las condiciones de vida de todas las personas y tendrían las mismas oportunidades en todos los ámbitos: educativo, político, económico, de trabajo, salud...

Si se consiguiera una educación inclusiva real, una inclusión social real, se acabarían los problemas de discriminación, de exclusión... y el mundo sería más habitable, más humano. 

Irene Epifanio López.

Catedrática de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad Jaime I de Castellón

# “La falta de perspectiva de género resulta en mala investigación que cuesta vidas y malgasta dinero”



**Mari Carmen Romero Carrión**  
Periodista

@ cromero@fe.ccoo.es

En 2020 publicó una “Guía para una docencia universitaria con perspectiva de género en matemáticas”. ¿Las matemáticas no son tan asépticas como creemos?

Aunque las matemáticas, y la ciencia en general, son vistas por gran parte de la sociedad como campos neutros, no son así. Por un lado, las actitudes y comportamientos (aunque sean inconscientes) de las personas docentes pueden suponer un muro para la diversidad del alumnado. Pero, además, por otro lado, la materia en sí misma no es neutra: las matemáticas y la estadística son herramientas poderosas para producir un cambio social, pero mal usadas pueden convertirse en “armas de destrucción matemática”. Un ejemplo serían los algoritmos machistas por basarse en datos sesgados.

**¿Ocurre lo mismo con el resto de las asignaturas del ámbito científico y tecnológico? ¿Y de Ciencias Sociales y Humanidades? ¿Dónde es más acusado el sesgo de género?**

La ciencia no es neutra. El sesgo de género está presente en todos los campos. En la parte docente, los estereotipos provocan que las carreras más tecnológicas (no relacionadas con la biología) tengan un bajo porcentaje de alumnas matriculadas; en cambio, en otras carreras, como educación infantil o enfermería, encontramos un bajísimo porcentaje de alum-

nos. A nivel investigador, aún estamos muy lejos de que se incorpore la perspectiva de género de manera habitual tanto en lo referente a igualdad de oportunidades como en el contenido de la investigación, lo cual resulta en mala investigación que cuesta vidas y malgasta dinero.

**¿Qué es necesario para que determinados estudios universitarios se quiten de encima el tufillo machista y, de paso, atraigan a más chicas a sus aulas?**

Pienso que es fundamental que el profesorado de todas las etapas educativas y de todas las materias reciba formación en igualdad y diversidad de manera obligatoria. El hecho de que ni siquiera haya formación en igualdad obligatoria en las carreras de magisterio ni en los másteres de acceso del profesorado, como señala el Informe Sombra 2019 sobre la aplicación en España de la CEDAW, muestra que hay muchas tareas pendientes.

**¿Está preparado el profesorado universitario para romper con las desigualdades entre mujeres y hombres que se reproducen a través de las materias que imparten?**

Rotundamente no, ya que no se recibe formación en igualdad de forma obligatoria. Dicha formación solo es voluntaria y, además, en muchos casos no se valora ni se incentiva. Como prueba de lo que afirmo, nóte-

**IRENE EPIFANIO LÓPEZ**  
*Como estadística aplicada que es, Epifanio (1975) ha participado en investigaciones desarrolladas en muy diversos campos, como la medicina, la ingeniería, la educación y la igualdad de género. En la actualidad imparte docencia principalmente en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos, el Máster en Matemática Computacional y el Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado. Ha sido la primera presidenta de la Comisión de Mujeres en Matemáticas del Comité Español de Matemáticas (CEMat). Es integrante del Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género “Purificación Escribano” y madre de un niño.*

**A LOS 21 AÑOS, SE LICENCIÓ EN MATEMÁTICAS. A los 30 consiguió una plaza de profesora contratada doctora. A los 33 se convirtió en titular de Universidad. Y, desde el año pasado, Irene Epifanio es catedrática de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad Jaume I de Castellón. Su brillante expediente solo es comparable con su compromiso con la igualdad de género, por el que lucha desde todas las perspectivas, incluidas las matemáticas.**

se que en algo tan básico como que el profesorado no excluya con su lenguaje a sus alumnas, un estudio de 2020 en España sobre el uso de lenguaje sexista en las guías docentes universitarias reflejó que el 98% de dichas guías no empleaba un lenguaje inclusivo.

**¿Por qué, a pesar de los esfuerzos, hay muchas chicas que todavía no se decantan por las carreras de ingeniería y ciencias, por matemáticas o tecnología?**

Son muchos los factores, y es lo que se conoce como “tubería que gotea”. En los primeros años de escolarización, muchos niños y niñas ya tienen la idea de “trabajos de mujeres” y “trabajos de hombres”, y las matemáticas y tecnología se perciben como masculinas. En años posteriores, surgen otros factores que van haciendo que la tubería se vaya vaciando de chicas, entre ellos, la falta de referentes, sexismo, etc. En un estudio publicado en 2021, realizado entre alumnado de Primaria en Aragón, concluyeron que las niñas se perciben a sí mismas (aunque no lo sean) peores

en matemáticas; tienen más ansiedad en los exámenes de matemáticas, situación que se va incrementando con la edad, y el profesorado no es consciente de esto. En definitiva, romper con los estereotipos (de género, de la utilidad social de las matemáticas y la tecnología, etc.) es clave.

**La evolución que está experimentando nuestro país al calor del movimiento feminista, ¿se nota también en el alumnado que llega a la universidad? ¿Son las chicas y los chicos más conscientes de las desigualdades entre sexos?**

“Las matemáticas y la estadística son herramientas poderosas para producir un cambio social, pero mal usadas pueden convertirse en ‘armas de destrucción matemática’”



El alumnado es parte de la sociedad, así que hay buena parte del estudiantado que es más consciente, pero hay otra que sigue sin serlo. Como anécdota, en 2010 preparé una *webquest* en una asignatura básica de estadística, en la cual el estudiantado debía recoger y analizar datos de salarios y horas dedicadas a cuidados. En el cuestionario posterior que realicé para conocer su opinión sobre la actividad, mencionaron que uno de los puntos que más les había sorprendido fue comprobar la brecha salarial y de cuidados, con sus propios datos... ¡no eran conscientes de dicha brecha! En cambio, diez años después, en 2020, cuando les propuse realizar individualmente un proyecto de estadística de temática libre, hubo un grupo de estudiantes chicos en ingeniería que optaron por realizar proyectos de estadística sobre igualdad de género por propio interés.

“Es fundamental que el profesorado de todas las etapas educativas y todas las materias reciba formación en igualdad y diversidad de manera obligatoria”



↳ **¿Qué papel está jugando el sistema educativo en la configuración de una sociedad más justa e igualitaria?**

El hecho de no contar con formación en igualdad y diversidad obligatoria no ayuda. Un sistema educativo de “talla única” de manera generalizada, puede convertirse en una apisonadora para muchas niñas y niños. En la parte que más conozco, que es lo referente a matemáticas, la inmensa mayoría de las discusiones sobre docencia en matemáticas o estadística giran en torno a contenidos, metodología, etc., pero muy raramente se discute sobre cómo promover la equidad en la clase de matemáticas o el papel que una persona matemática tiene en una sociedad democrática. Los trabajos sobre cómo integrar en matemáticas la responsabilidad social, la ética, la equidad y la justicia en el currículo y pedagogía son muy escasos, diría que residuales. Por ello, en 2020 decidí organizar una jornada virtual en coeducación matemática dirigida a profesorado de todos los niveles educativos, para difundir cómo llevar a cabo una enseñanza de las matemáticas igualitaria. Esta sesión fue gratuita y todo su contenido sigue accesible para cualquier persona en la web<sup>1</sup>. Posteriormente, en 2021, recibí el Premio UJI Compromiso Social

- Banco Santander por mi trabajo docente acerca de las matemáticas para la justicia social.

**Además de por su brillante experiencia académica, su nombre saltó a la palestra hace menos de un año por hacer bandera de la igualdad de género en propia carne y presentar un recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (TSJCV) contra una convocatoria de ayudas a la investigación que le penalizaba por ser madre. ¿Por qué se sintió discriminada?**

En esa convocatoria se valoraba el currículum de los últimos años de la carrera académica. Yo había sido madre en esos años y había sufrido un parón (más largo de lo habitual) por enfermedad derivada del embarazo y el permiso de maternidad, más largo de lo habitual por hospitalización del bebé. Es obvio que eso repercutió en el número de resultados, y no es lo mismo competir con quien ha estado trabajando todos los años al completo. En esa convocatoria no se contemplaba ninguna corrección en la valoración del currículum para no ser penalizada por haber sido madre y haber disfrutado de permisos legales.

**¿Qué ha supuesto la sentencia favorable del TSJCV en 2021?**

Ha supuesto un hito en el derecho antidiscriminatorio en cualquier campo, no solo en el investigador. La sentencia establece lo que se denomina “discriminación por omisión”, es decir, la discriminación que sucede porque la Administración no hace nada por evitarla. No solo se discrimina por lo que se hace, sino también por lo que no se hace. De esta manera, la sentencia establece la obligación de adoptar acciones para corregir situaciones discriminatorias. Previo a la presentación del recurso a través de la Federación de Enseñanza de CCOO en el País Valencià (FECCOO-PV), que me apoyó en todo momento, y en especial su secretaria general, Xelo Valls, traté de que se corrigiera la convocatoria. Por otro lado, a raíz de mi denuncia, me ofrecieron escribir una proposición no de ley (PNL) de medidas de igualdad para la carrera investigadora y docente, que acabó aprobándose por unanimidad en las Cortes Valencianas en noviembre de 2018. Parte de dicha PNL fue aprobada también en el Congreso de los Diputados, también en noviembre de 2018, e incorporada en la Ley de la Ciencia, a través del Real Decreto-

1 <http://www.coeducamates.uji.es/>

ley de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad en 2019.

**¿Hasta qué punto la investigación y la docencia arrinconan a la mujer?**

En 2021, el profesor Ismael Cabero y yo publicamos un artículo sobre la carga de trabajo del personal académico en las universidades españolas, donde la brecha de género quedaba al descubierto. De acuerdo con la muestra considerada, a pe-

Lo cual es una clara señal de que los roles de género siguen estando presentes entre el personal académico universitario.

**¿Qué está fallando para que esto suceda?**



Epifanio (tercera por la izquierda) junto a las portavoces de igualdad de todos los grupos parlamentarios de las Cortes Valencianas con motivo de la aprobación, en noviembre de 2018, de la PNL de medidas de igualdad para la carrera investigadora y docente.

Son varios los peajes que debemos pagar las mujeres o aquellas personas que no se acoplan al arquetipo de científico blanco, heterosexual, que no dedica tiempo a cuidados, etc. Algunos de dichos peajes son: el de maternidad, cuidados y conciliación, ya que si no se tienen en consideración dichos parones en acreditaciones, obtención de ayudas para investigación, incentivos como los sexenios, supone una discriminación; el peaje por la falta de perspectiva de género, porque los criterios de valoración de currículums no son siempre neutros al género; el peaje por la doble vara de medir, los sesgos inconscientes juegan en nuestra contra; y el peaje por acoso y otras violencias machistas. Por ejemplo, en Estados Unidos las mujeres académicas tienen la segunda tasa más alta de acoso sexual, solo por detrás de las militares.

**¿Cuáles son los ámbitos en los que esta discriminación es más evidente?**

sar de que las tareas docentes son básicamente idénticas entre ambos sexos, las mujeres dedican de media más tiempo a la tutoría, la preparación de clases, tareas posteriores a la docencia y supervisión del estudiantado, lo que podría considerarse como más tiempo dedicado a la mejora en la calidad de la enseñanza. Sin embargo, la calidad de la enseñanza no se tiene prácticamente en cuenta en el sistema nacional de evaluación para la promoción de categoría docente. En cuanto a la investigación, apenas había diferencia entre sexos. Donde surgían grandes diferencias era en el apartado de las tareas domésticas o familiares. Las mujeres académicas dedican una media de 10 horas más a la semana que los hombres al cuidado de personas y a los trabajos y responsabilidades relacionadas con el hogar. En el caso concreto de los cuidados, la diferencia entre los dos sexos es de 30 horas semanales de media en el rango de 35 a 40 años, que es el periodo de crianza más frecuente.

Considero que las leyes españolas están siendo buenas, el problema está siendo su falta de cumplimiento. En 2020, desde la Comisión de Mujeres y Matemáticas de la Real Sociedad Matemática Española escribimos un documento denominado “Stop discriminación” donde se revisa la aplicación de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en lo referente a la disposición adicional decimotercera de dicha ley, relativa a la implantación de la perspectiva de género. En concreto, se analiza y evalúa su aplicación en distintos ámbitos que comprenden la selección y evaluación del personal docente e investigador de las universidades públicas y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación. El análisis se centró en el ámbito estatal, pero las conclusiones son similares si el análisis se realiza en el ámbito de comunidad autónoma o universitario. La falta de eficacia de la Ley, por su falta de aplicación, es un resultado decepcionante. En ese mismo documen-



Ismael Cabero e Irene Epifanio son coautores de un artículo sobre la carga de trabajo del personal académico en las universidades españolas.

“Ojalá se cumpliera lo que ya aparece en leyes previas como la Ley de igualdad, la Ley contra la Violencia de Género o la propia Ley de la Ciencia, en lo referente a la perspectiva de género”

to, realizamos propuestas para paliar las discriminaciones.

### La futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) incorporará medidas específicas para conseguir la equidad entre mujeres y hombres, ¿qué opina de estas iniciativas?

La cuestión es que ojalá se cumpliera lo que ya aparece en leyes previas como la Ley de igualdad, la Ley contra la Violencia de Género o la propia Ley de la Ciencia, en lo referente a la perspectiva de género. Lo bueno es que se refleje en una ley, eso nos permite denunciar la falta de cumplimiento. Ahora también está en marcha la reforma de la Ley de Ciencia. Yo formé parte del grupo de trabajo *ad hoc* para integrar la perspectiva de género en la reforma, por invitación de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio. Las iniciativas de dicha reforma son buenas, pero la gran cuestión es ¿se aplicarán? Desde julio de 2021, fui seleccionada como integrante del Grupo de trabajo para el seguimiento de las actuaciones en igualdad de género en I+D+i del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio. Esperemos que se apliquen y, si no, seguiremos denunciándolo.

### Una de las medidas, la que apuesta por la discriminación

### positiva para favorecer el acceso de las mujeres a las plazas, ha generado cierta polémica. ¿Está justificada?

El hecho de otorgar alguna preferencia por sexo “en igualdad de condiciones de idoneidad”, como se plantea en la LOSU, dudo que tenga ninguna consecuencia a nivel práctico, ya que la “igualdad de puntos” en un baremo es muy improbable que ocurra. Lo que debería generar una gran indignación ciudadana es el hecho de que las administraciones estén faltando a su obligación de cumplir con la legislación vigente. La ley de Igualdad en su artículo 11 ya proponía que se adoptaran acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, porque así lo indica la propia Constitución española en su artículo 9.2. La cuestión es que dicho artículo no se está cumpliendo hoy en día.

### En su opinión, ¿qué otros aspectos de la ley no se están cumpliendo en el acceso a plazas?

Tampoco se cumple la Ley de la Ciencia. Ni en las acreditaciones a personal contratado ni a categorías funcionariales se hacen las correcciones a nivel investigador para que, por ejemplo, los parones por maternidad, que son algo muy evidente, no nos pasen factura y tengamos

que retrasar el momento de solicitarlas para cumplir con los requisitos de cierto número de artículos, etc., lo cual resulta discriminatorio. En la inmensa mayoría de los baremos para plazas tampoco se tienen en consideración los parones como los mencionados, ni se establecen mecanismos de eliminación de sesgos de género inconscientes de los miembros de las comisiones, etc., tal como marca la ley.

### En 2014 obtuvo el Premio a la Excelencia Docente Universitaria de la Universitat Jaume I. Desde su experiencia, ¿qué cualidades cree que debe tener un buen docente?

Lo fundamental es la empatía. Esta debe impregnar el currículo visible y el invisible, la metodología, la evaluación, es decir, toda la docencia. En niveles inferiores al universitario, resulta imprescindible el respeto a los distintos ritmos de niñas y niños, así como sus intereses. En niveles superiores, igualmente cada persona es un mundo, es necesario conocer al alumnado y poner todo de nuestra parte para ayudarlo. No es una utopía, pero obviamente supone un esfuerzo, a realizar con entusiasmo y sinceridad. Al final, el factor más importante en el proceso educativo es contar con un profesorado que entienda las diferencias individuales de su alumnado y esté deseoso de ayudarles a aprender. ☺



# Educamos para un Futuro en Igualdad



A pesar de los avances y de la alta presencia de mujeres en el ámbito de los estudios superiores, todavía persisten profundas diferencias en el acceso a áreas profesionales determinadas que encuentran resistencia a la hora de convocar a las jóvenes a sus aulas. A través de distintas miradas sobre las llamadas materias STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), las autoras que participan en este dossier ponen sobre la mesa una batería de propuestas para reducir la brecha de género en el ámbito educativo y académico, a la vez que nos invitan a reflexionar, con la evidencia en la mano, respecto a la prevalencia que los sesgos y la desigualdad todavía tienen, pese a los esfuerzos que en materia legislativa y práctica se han puesto en marcha en los últimos años. Un fenómeno al que tampoco son ajenos los institutos de Educación Secundaria, ámbito en el que conoceremos un exitoso programa de igualdad que ya ha cumplido una década.

# Proyecto Orienta: acción educativa para combatir la segregación



**Carmen Heredero**  
Secretaría de Política  
Educativa de FECCOO

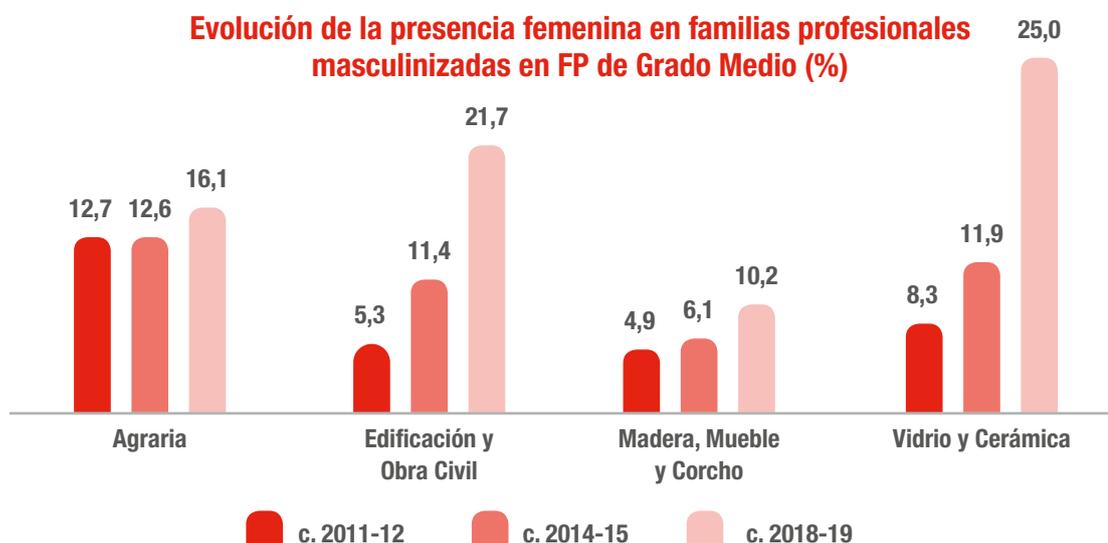
EN 2016, LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO, en colaboración con la de Industria y con el apoyo confederal, comenzó un proyecto denominado *Orienta*, con el objetivo de combatir las opciones estereotipadas que las personas realizamos en nuestros estudios o trabajos: si eres chica, peluquería, humanidades o cuidados varios; si eres chico, mecánica, electricidad, ciencias. Entendíamos que esa segregación social por sexos, que tiene unas causas estructurales arraigadas desde siglos, debe ser corregida por medio de iniciativas políticas y sociales de gran envergadura, que todas las instituciones deben propiciar si pretendemos un futuro más igualitario. Y, muy especialmente, la institución educativa en un sentido amplio –no solo el propio sistema educativo, también los medios de comunicación, las organizaciones sociales y políticas...– tiene que educar en la idea de que las profesiones no tienen género, porque lo contrario significa discriminación, principalmente, la de las mujeres, que quedan relegadas a los trabajos menos valorados laboral, social y económicamente.

Constituimos entonces un grupo de trabajo que analizó, por medio de los datos estadísticos, del trabajo de campo, del debate en grupos de todo tipo y de la propia teoría feminista, la realidad de la ocupación en el mercado laboral y de la formación profesional reglada y ocupacional desde la perspectiva de género. El resultado de todo ese importante trabajo fue plasmado en la publicación *Proyecto Orienta. Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales*, que está recogida en la web de FECCOO.

En aquella publicación señalábamos que el sistema educativo adolece de una falta de compromiso real con el objetivo de igualdad entre los sexos, y, por tanto, no se plantea un trabajo específico para evitar que chicas y chicos opten por una salida laboral forzosa, ya que es la “apropiada” para su sexo, en lugar de animarlas y animarlos a la elección de la que se correspondería con sus gustos, capacidades personales y, por qué no, también a las necesidades sociales y a las demandas del mercado laboral.

Y mostrábamos datos de la distribución de chicas y chicos en los estudios de Bachillerato y FP muy significativos: en el curso 2014-2015 había 9 puntos de diferencia en la participación de chicos y chicas en la modalidad de Ciencias y Tecnología del Bachillerato, favorable a los chicos, mientras que en la de Humanidades y Ciencias Sociales había casi 15 puntos más de presencia femenina que masculina; en el caso de la FP, teníamos ramas claramente feminizadas, con porcentajes de alumnas de alrededor del 80%, como Imagen Personal, Servicios Socioculturales y a la Comunidad... y ramas claramente masculinizadas, donde las chicas no llegaban ni al 10% en muchos casos: Informática y Comunicaciones, Electricidad y Electrónica, Seguridad y Medio Ambiente y muchas más. Una situación en clara correlación con los datos del mercado laboral: las mujeres ocupan mayoritariamente empleos del sector servicios, con mayor precariedad y menores salarios, mientras que en los sectores de Industria, donde se concentran mayores tasas de estabilidad, mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, teníamos en 2016 solamente un 24,6% de mujeres.

### Evolución de la presencia femenina en familias profesionales masculinizadas en FP de Grado Medio (%)



La institución educativa en un sentido amplio tiene que educar en la idea de que las profesiones no tienen género, porque lo contrario significa discriminación

Fuente: Datos y cifras. Ministerio de Educación y FP.

### Segunda fase del proyecto *Orienta*

A principios de 2020<sup>1</sup>, en nuestro proyecto *Orienta.das*, que seguimos trabajando las dos federaciones con el apoyo confederal, hicimos una actualización estadística de los datos y obtuvimos algunos resultados interesantes en relación con la parte educativa: una ligera subida del alumnado femenino en la FP, un importante incremento de las chicas en la modalidad de Ciencias y Tecnología –del 38,9% al 43,7%–, un descenso progresivo de los porcentajes de mujeres en las familias profesionales feminizadas, y, al mismo tiempo, un ascenso de la presencia femenina en las familias profesionales masculinizadas, con incrementos generalizados, todo ello en la FP de Grado Medio, no así en la Superior. En el caso de su participación en el sector industrial, también vimos un interesante incremento de la presencia femenina de 3 puntos.

Como conclusión de nuestra actualización de datos<sup>2</sup>, valorábamos positivamente ese cierto descenso de las elecciones estereotipadas, particularmente en el caso de las mujeres, muestra de un pequeño avance igualitario. De

modo ilustrativo, véase el gráfico que muestra la evolución de la presencia femenina entre el alumnado de algunas de las familias profesionales masculinizadas de ciclos formativos de FP de Grado Medio.

No obstante, seguíamos insistiendo –y lo hacemos de nuevo– en que *la situación sigue mostrando una clara segregación de los estudios por género, donde los estereotipos siguen marcando las elecciones, tanto en el caso de la Formación Profesional como en la Universidad, colaborando con el mantenimiento de la segregación por sexo del mercado laboral* y, por supuesto, con la discriminación social de las mujeres.

Un panorama que urge modificar. Nuestras leyes educativas tienen establecido, entre sus principios y sus fines, el objetivo de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que todos los componentes del sistema educativo tienen que ser conscientes de las discriminaciones existentes y están obligados a buscar las actividades, los medios y las herramientas que combatan esa situación, desde los inicios de la escolaridad hasta las últimas etapas.



1 El Ministerio de Educación y FP no ha suministrado datos más actualizados hasta el momento.

2 Ambas publicaciones, con un análisis pormenorizado, pueden consultarse en la web: [https://fe.ccoo.es/Documentos/Mujer\\_e\\_Igualdad/Proyecto\\_Orienta](https://fe.ccoo.es/Documentos/Mujer_e_Igualdad/Proyecto_Orienta)



**Nuestras leyes educativas tienen establecido, entre sus principios y sus fines, el objetivo de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**

➤ **Perspectivas para el avance igualitario**

Afortunadamente, la nueva ley educativa –la LOMLOE, que modifica la LOE– ha recogido en parte nuestras reivindicaciones en este sentido, abriendo líneas de actuación que, si realmente se llevan a cabo, tienen mucho interés, incluyendo referencias positivas en relación con la orientación académica y profesional del alumnado, que contemplan la necesaria perspectiva de género en su práctica:

- El 4º curso de ESO, con carácter orientador, debe fomentar la presencia equilibrada de ambos sexos en las diferentes ramas de estudio.
- En relación con el contenido y la organización de la oferta de FP, las administraciones educativas deben desarrollar un sistema de orientación profesional ajustado y eficaz, que contribuya a la consideración de todo tipo de opciones formativas y profesionales y promueva la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y uno de los apartados de la Disposición adicional vigésima quinta, *Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, recoge este párrafo tan expresivo de lo que reclamamos debe hacerse: En todo caso, las Administraciones educativas impulsarán el *incremento de la presencia de alumnas en estudios del*

*ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, así como en las enseñanzas de formación profesional con menor demanda femenina. Del mismo modo, las Administraciones educativas también promoverán la presencia de alumnado masculino en aquellos estudios en los que exista de forma notoria una mayor matrícula de mujeres que de hombres.*

En ambas publicaciones del proyecto *Orienta* hemos incluido propuestas de trabajo y reivindicaciones, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, dirigidas tanto a las administraciones educativas como a nuestro propio sindicato. Así lo hemos plasmado en el debate realizado en los últimos meses en el Consejo Escolar del Estado, sobre los decretos de enseñanzas mínimas de las distintas etapas educativas, donde hemos recogido, en forma de enmiendas a esos proyectos de decreto, las diferentes ideas relacionadas con los currículos y la búsqueda de la igualdad entre los sexos, también referidas a la orientación académica y profesional no estereotipada.

Ahora es el momento de continuar con nuestro proyecto, profundizando en lo realizado hasta aquí y trasladando nuestros análisis y reflexiones al conjunto de la estructura sindical y a la acción sindical cotidiana en los centros de trabajo, en nuestras publicaciones y en las mesas de negociación. 📖

# La presencia femenina en la Universidad y las materias STEM



**Luisa María Romero Moreno**  
Delegada de Igualdad por la Junta de Andalucía. PDI de la Universidad de Sevilla. Licenciada en Matemáticas y doctora en Ingeniería del Software

LAS LLAMADAS MATERIAS STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*) constituyen hoy un enorme foco de interés desde el mundo académico y desde las instituciones, sobre todo, si atendemos a una perspectiva de género.

Es bien sabido que la enseñanza, en todos sus niveles y estadios, es considerada como depositaria del mayor ascensor social y destructiva de la gran lacra social de la desigualdad. Por ello, desde una perspectiva, al menos, progresista, tener una visión rigurosa de los vectores que la atraviesan es fundamental. Además, comprender perfectamente las tendencias, permitirá incidir sobre ellas y controlarlas.

Pero también se sabe que los grados de Formación Profesional y los universitarios relacionados con las materias STEM son mayoritariamente elegidos por los estudiantes varones, habiendo un reducido número de estudiantes mujeres, si las analizamos en general; no obstante, en algunos grados, como puede ser el de Ingeniería Informática, la ausencia de estudiantes femeninas es proverbial. No ocurre en los grados de Químicas y Biología, pero sí en los demás.

Todo esto es muy llamativo si atendemos a los datos de las Ciencias de la Salud y a los de las Ciencias Sociales y Jurídicas, donde hay una presencia femenina notable y en muchos de ellos con amplia mayoría. Incluso si tenemos en cuenta el factor de éxito académico, concluimos que estas estudiantes femeninas obtienen unos resultados excelentes. Sabemos que

continuamente se feminizan profesiones como la de profesor/a o médico/médica, pero, aun considerándolas como nucleares en lo que son los servicios sociales, no debemos conformarnos con que la mujer trabaje únicamente en profesiones en las que puede ser vista, con mentalidad recortada, eso sí, realizando labores de maternidad a otro nivel.

Por tomar un caso a modo de ejemplo, muchos observadores de tendencias futuras sostienen que un gran número de los puestos de trabajo estarán relacionados con la Computación Cuántica y, por lo tanto, no podemos permitir que el número de investigadoras y directoras de proyectos de este campo sea mínimo. Y esto mismo replicado en múltiples ramas del conocimiento.

## Algunos datos históricos

La paridad, como venimos diciendo, está muy lejos de alcanzarse en los grados universitarios. Pero, si revisamos la historia, veremos que hasta 1910 (concretamente el 8 de marzo) la mujer no podía acceder en igualdad de condiciones a la Universidad. Este hecho se produjo poco después que Emilia Pardo Bazán fuera nombrada consejera de Instrucción Pública. Fueron siete siglos los que separaron la creación de la primera Universidad española y que la mujer pudiera acceder libremente a ella. Antes de esta fecha necesitaba un permiso especial nada menos que del Consejo de Ministros. Nadie pensaba que convertirse en una buena esposa y madre pasara por acudir a la institución. 

**Fueron siete siglos los que separaron la creación de la primera Universidad española y que la mujer pudiera acceder libremente a ella**



↳ Antes de 1910, se matricularon 77 mujeres (con los permisos convenientes) y lograron terminar sus estudios 36. A partir de 1910, la presencia femenina fue aumentando y experimentó un gran incremento entrados los años 20. En 1910 hubo 21 alumnas, que pasaron a 2.000 en 1935. 111 años después, contamos con 55,6% de mujeres matriculadas, según los últimos datos del Ministerio de Universidades.

### Datos actualizados

Los datos que expondré los obtengo de fuentes ministeriales y corresponden a antes de la pandemia. En estos momentos hablamos de 54,4% de mujeres y 45,6% de hombres. La presencia femenina fue mayoritaria en todas las ramas, excepto en Ciencias (47,7% alumnado femenino), Ingeniería, Industria y Construcción (26,2%) y en Ingeniería Informática (12,1%). Pero desagreguemos los datos.

Daremos porcentajes siempre hablando de estudiantes femeninas, en grados de Salud y Servicios Sociales (71,2%), Negocios, Administración y Derecho (51,7%), Ingeniería, Industria y Construcción (26,2%), Informática (12,1%), Ciencias de la Educación (77,5%), Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación (61,3%), Ciencias (47,7%), Arte y Humanidades (59,5%) y Agronomía, Ganadería, Pesca y Veterinaria (50,3%).

Ante estos datos habría que hacer varias consideraciones. Primero, en cuanto a los

concernientes a Ciencias, habría que decir que en los grados de Química y Biología sí aparece una importante presencia femenina, fenómeno que no se da en Matemáticas y Física. También ocurre en Arquitectura e Ingeniería de Edificación, donde la presencia femenina es significativa, no siendo así en las ingenierías. Y en cuanto a datos de los países de nuestro entorno, hay que decir que Francia reconoce un 17% de presencia femenina en los grados tecnológicos.

### Medidas a tomar para evitar estos sesgos de género

Ante el panorama descrito, cabe resaltar que en los últimos tiempos se están redactando interesantes planes de igualdad por parte de las universidades. También un conjunto de profesoras, en algunos casos apoyadas por sus compañeros, en mesas redondas y publicaciones varias, recurren a referentes femeninos destacados en las ramas de Ciencias e Ingeniería.

Sin embargo, esto no parece suficiente y, por ejemplo, el caso de la Informática es particularmente significativo. La transformación digital avanza inexorablemente y no se puede dejar a las mujeres sin participar en las decisiones más importantes y cualificadas en lo que tiene que ver con dicha transformación.

Por otro lado, las disciplinas STEM han sido definidas como nucleares en relación con la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible.



**En  
Arquitectura e  
Ingeniería de  
Edificación,  
la presencia  
femenina es  
significativa,  
no siendo  
así en las  
ingenierías**

Las mujeres y las niñas deben jugar un papel fundamental en el desarrollo de esta Agenda.

Por ello voy a presentar un conjunto de medidas a tomar, por parte de las instituciones y agentes sociales, para tratar de modificar este sesgo:

1. El papel fundamental debe jugarlo el sistema educativo, siendo la Educación Primaria la fundamental para romper estereotipos relacionados con las disciplinas STEM, continuando por los institutos de Bachillerato y Formación Profesional y la Universidad.
2. Conexión con padres y madres para que, a través de un diálogo constante, se involucren en la destrucción de los conceptos erróneos que llevan a las niñas a alejarse de las materias STEM.
3. Involucrar a los ayuntamientos en la promoción del aprendizaje STEM también fuera del aula y que igualmente se combatan las normas y prácticas sociales discriminatorias.
4. Involucrar a los medios de comunicación de masas en la creación de conciencia sobre la importancia de las disciplinas STEM y el rendimiento femenino (en dichos medios, en España, los programas de Ciencia son una excepción).
5. Promover una amplia política de becas y ayudas para investigación en aquellos medios en que las mujeres no estén representadas.

6. Cuidar especialmente los libros y material educativo STEM, para eliminar cualquier contenido discriminatorio.
7. Favorecer en los niveles de enseñanzas medias y universitarias los sistemas de mentoría que apoyen el estudio de estas disciplinas y eviten el abandono temprano.
8. Promover asociaciones que favorezcan las disciplinas STEM e involucren a las niñas y mujeres.
9. Instaurar en cada facultad o escuela STEM una figura que promueva la matriculación de alumnas, las acompañe en sus estudios, reduciendo así las posibilidades de abandono.

Son muchos los factores que entran a formar parte a la hora de despertar el interés de niñas y mujeres por las materias STEM. El sistema educativo tiene mucho que decir, pero no solo. Desde luego no podemos admitir que es la capacidad cognitiva de la mujer la que determina estas elecciones, sino que es la socialización en que se desarrolla su conducta la que incide en estas cuestiones tratadas.

Necesitamos inversión pública en este asunto y que también se contrasten los resultados obtenidos en nuestro entorno con datos internacionales, por ejemplo, de países emergentes, como India, un Estado que tiene exactamente resultados inversos. De este contraste, y cooperando entre todos los actores sociales y políticos, será posible dar con la solución a este problema. 

# La Universidad al servicio del neoliberalismo americano **incrementa la desigualdad social**



**Ana Moral Rama**  
Responsable de  
ECOWAL-Recursos  
Naturales y  
Medio Ambiente,  
Universidad Pablo  
de Olavide, Sevilla



**Valeria Greyer Tobaría**  
Investigadora de  
ECOWAL-Recursos  
Naturales y  
Medio Ambiente,  
Universidad Pablo  
de Olavide, Sevilla

*AUTOCONOCIMIENTO, TÍTULO DEL POEMA ESCRITO POR TERESA WILMS, cita: “Soy Teresa Wilms Montt y aunque nací cien años antes que tú, mi vida no fue tan distinta a la tuya. Yo también tuve el privilegio de ser mujer. Es difícil ser mujer en este mundo. Tú lo sabes mejor que nadie”.* Sus versos imperecederos cobran sentido para cada lectora, independientemente de la época, del contexto social, la cultura..., porque la desigualdad de género es algo inherente al sistema actual y en algún momento a todas nos ha causado dificultad.

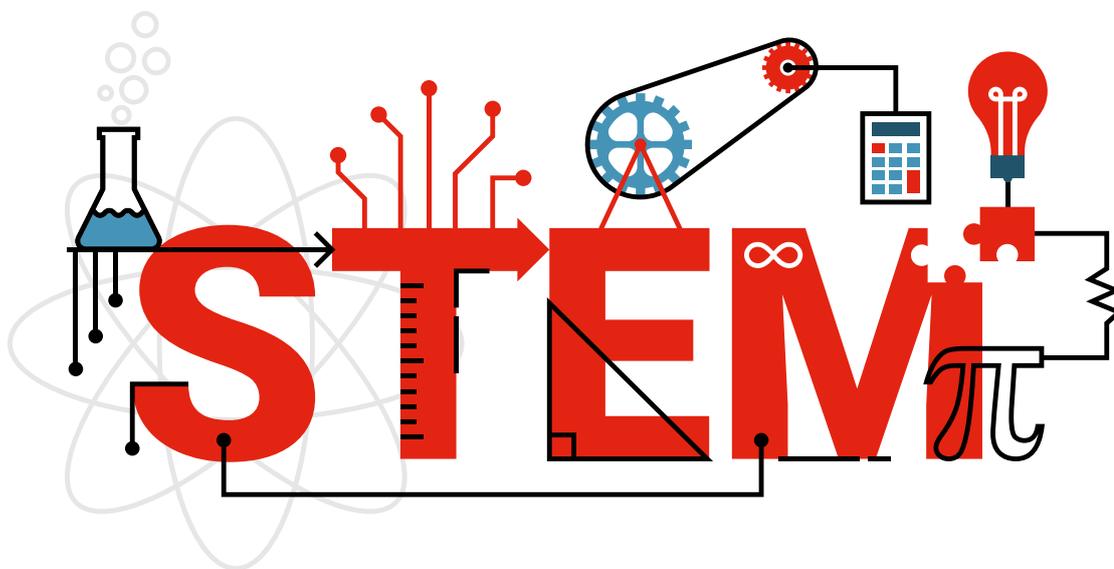
La desigualdad, innata en la construcción económica y social, perdura en las relaciones laborales, el cuidado de la salud y la enseñanza. En oposición a la creencia popular sobre la relación entre disciplinas objetivas e igualitarias, es en la ciencia donde la desigualdad de género adquiere una importancia significativa, magnificada en su vertiente aplicada (Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). La brecha de género en el entorno universitario, donde la hegemonía masculina instaurada se apoya en el vínculo poder-conocimiento, transmite y legitima prejuicios sexistas que definen de manera dicotómica las relaciones entre hombres y mujeres.

En los últimos años, las universidades han incorporado un nuevo modelo de enseñanza denominado STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) que procede de una estrategia política utilizada en los años 90 por Estados

Unidos. La bibliografía que rige este modelo presenta tres acepciones: eslogan político, nombre para colectivos de ciencias y modelo de las cuatro disciplinas como entidad cohesiva enfocada a la producción.

Son muchas las voces que tildan a STEM como un movimiento que reduce la educación científico-tecnológica e investigación a meros objetivos neoliberales, con el fin de producir capital humano que sea capaz de sustentar la economía mundial actual. Este argumento cobra sentido si se visualiza su rápida y globalizada implantación, necesaria para mantener la sociedad de consumo en la que habitamos. Entre los múltiples análisis que valoran la necesidad capitalista frente al valor educativo, no se encuentran estudios sobre la igualdad de género a pesar de que STEM es un modelo para Ciencias Aplicadas, disciplinas con un considerable sesgo de género.

Para valorar la igualdad entre mujeres y hombres que establece el modelo STEM, se realiza un análisis de igualdad de género en Ciencias Aplicadas-STEM con los estadísticos representativos de las brechas de género en el alumnado y personal investigador, aportados por organismos oficiales nacionales. Se consulta *Científicas en Cifras*, elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación e Igualdad en *Cifras MEPF: Aulas por la Igualdad*, elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, ambos de 2021.



**Entre los múltiples análisis que valoran la necesidad capitalista frente al valor educativo, no se encuentran estudios sobre la igualdad de género**

## **Análisis de igualdad de género en Ciencias Aplicadas-STEM**

### **Alumnado universitario**

Existe mayoría femenina, sin embargo, su presencia continúa siendo escasa en Ciencias Aplicadas. En Ingeniería, Industria y Construcción no llegan a la tercera parte del total y, por cada mujer que estudia Informática, lo hacen 300 hombres. Respecto al modelo de enseñanza tradicional, con la implantación del nuevo modelo ha disminuido el número de mujeres entre el alumnado, decreciendo cada año.

### **Personal investigador**

La presencia femenina es menor, tanto en el sector público como en el empresarial. En el sector público no todas las mujeres continúan con su carrera investigadora, el ritmo de promoción es más lento, la estabilización posterior y las tasas de éxito en las solicitudes de sexenios son inferiores en diversas áreas, o incluso en todas (sexenio de transferencia).

Las mujeres no participan de forma plena ni igualitaria en puestos de toma de decisiones en el sistema de ciencia; la suma de rectoras y directoras de institutos de investigación no alcanza la cuarta parte del total. Las investigadoras tienen menores tasas de éxito en convocatorias de proyectos I+D, reciben me-

nos financiación y la dimensión de género en los proyectos I+D+i es insuficiente.

El análisis define a STEM como discriminatorio. El nuevo modelo supone un retroceso en igualdad, por lo que los planes de igualdad de las universidades se presentan como la única alternativa. El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide propone acciones para aumentar la igualdad de género, cuya ejecución se muestra en el informe de seguimiento. Para valorar si el plan de igualdad es efectivo en Ciencias Aplicadas, se extraen las acciones sobre el alumnado y el personal investigador que inciden sobre las desigualdades mostradas en el análisis.

## **Plan de igualdad de la Universidad Pablo de Olavide en Ciencias Aplicadas-STEM**

### **Alumnado universitario**

Desigualdad: baja tasa femenina en Ciencias Aplicadas.

**Acción 1** → Incluir la perspectiva de género en la docencia:

- Formación en igualdad de género para el profesorado adaptada a la facultad.
- Visibilizar las experiencias docentes de género a través de la difusión web.



**Respecto al modelo de enseñanza tradicional, con la implantación del nuevo modelo ha disminuido el número de mujeres entre el alumnado, decreciendo cada año**



↳ **Acción 2** → Incluir la perspectiva de género en todas las programaciones y guías docentes:

- Propuesta a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la creación de un reconocimiento institucional para los centros que incluyan perspectiva de género.

#### **Personal investigador**

Desigualdad: en mujeres la promoción es más lenta, siendo la estabilización posterior y la tasa de éxito inferior en las solicitudes de sexenios.

**Acción** → Potenciar la carrera profesional de las investigadoras:

- Implantación de medidas en el Plan Propio de investigación para la igualdad de género.
- Enfatizar la investigación con perspectiva de género por medio de la difusión web.
- Premios con reconocimiento institucional a tesis, trabajos fin de máster y grado que favorezcan la igualdad de género.

Desigualdad: menor representación femenina en puestos de toma de decisiones.

**Acción 1** → Igualar la representación en los puestos de selección de nuevo personal:

- Paridad obligatoria en los tribunales de acceso y contratación laboral.

**Acción 2** → Fomentar la igualdad en los puestos de representación:

- Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.

Desigualdad: menores tasas de éxito y financiación para las mujeres en convocatorias de proyectos I+D

**Acción 1** → Estudiar el impacto normativo en la igualdad de género:

- Informes sobre el impacto de los anteproyectos, propuestas de reglamentos y convocatorias en la igualdad de género.

**Acción 2** → Reducir la presencia de empresas con sesgo de género:

- Valoración adicional en los procesos de contratación a empresas que favorezcan la igualdad.

**Acción 3** → Crear una Comisión de igualdad en cada centro:

- Comisión de Igualdad en la Facultad de Ciencias Experimentales.

La única acción incluida que no se ha completado es la creación de una comisión de

igualdad en cada centro. En la Facultad de Ciencias Experimentales, la comisión fomenta el uso del lenguaje inclusivo para eliminar estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad. La Oficina para la Igualdad ha publicado *Construir Igualdad con las Palabras*, una guía para fomentar y unificar el uso del lenguaje inclusivo. Muchas ilustraciones en ciencias refuerzan prejuicios androcéntricos y sexistas que promueven discriminación, desigualdad o exclusión. Para eliminarlas, la Oficina para la Igualdad facilita el acceso a material libre de sesgo de género. Mediante una comunicación imparcial se fomenta la inclusión del alumnado femenino en Ciencias Aplicadas.

El plan de igualdad de la Universidad Pablo de Olavide es efectivo en Ciencias Aplicadas, pero incapaz de actuar sobre todas las desigualdades que genera el modelo STEM, ya que, al cohesionar las disciplinas con un enfoque práctico, traslada el sesgo en Ciencias Aplicadas al desarrollo de productos, empleando en sus pruebas un prototipo varón, de mediana edad, caucásico y de unos 70 kilos como representación del total de la humanidad. El año pasado, Chaparro, en *Feminismo, género e injusticias epistémicas*, mostró que el sesgo de género en el diseño de automóviles aumenta la posibilidad de sufrir lesiones graves en un 47% y en un 17% la mortandad para las mujeres, en caso de accidente similar a los hombres.

Excluir el sexo femenino en desarrollos clínicos puede derivar en una menor eficacia, mayores efectos adversos o que una enfermedad se infradiagnostique en un sexo. El investigador Criado, hace dos años, realizó un estudio sobre cómo se infradiagnostican los problemas de corazón en las mujeres publicado en *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. La revista *Nature Communications* revela que solo el 4% de los estudios COVID incluye a mujeres, y dentro de estos, la mayoría son para embarazadas con el objetivo de hacerle un seguimiento al feto (artículo *Lack of Consideration of Sex and Gender in COVID-19 Clinical Studies*).

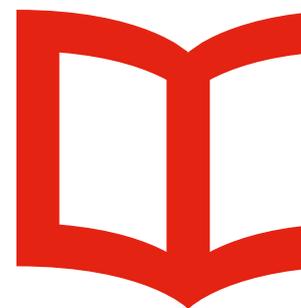
## Impacto todavía impredecible

La implantación del modelo STEM ha supuesto una disminución en el número de alumnas, que se ha ido reduciendo con los años, imposibilitando la igualdad de género en Ciencias Aplicadas. La reciente aparición de STEM en las universidades, junto con su progresiva implantación (coexistiendo durante varios años con el modelo tradicional), impide predecir su evolución. El diseño de STEM aumenta exponencialmente el potencial generador de las Ciencias Aplicadas, trasladando su sesgo de género al desarrollo de productos de uso general y aumentando así la desigualdad de género en la sociedad de forma impredecible.

Es necesario desarrollar un plan de contingencia capaz de promocionar la presencia femenina entre el alumnado de Ciencias Aplicadas. El aumento del número de investigadoras podría despertar el interés de las alumnas, ya que es precisamente en investigación donde existe una patente brecha de género y desigualdad tanto en la promoción como en la estabilización y financiación. La equidad en los puestos de toma de decisiones podría aumentar el número de investigadoras, sin embargo, esta opción es complicada, puesto que la jerarquía masculina vinculada al poder se mueve en un entramado de deudas y favores entre científicos de prestigio, que no quieren/pueden cambiar su rol.

La ciencia es clave para el conocimiento y sin acceso equitativo a él no existe la igualdad de género, por lo que las mujeres deben llegar a todas las disciplinas de la ciencia. Las Ciencias Aplicadas son un pilar para el desarrollo y la innovación, y no se pueden permitir el lujo de perder la perspectiva de uno de los géneros en su evolución. Si no se revierte la hegemonía masculina se continuará cometiendo sesgo de género en el desarrollo de productos de uso general, que, al ser incorporados a la sociedad, seguirán retroalimentado la ya presente desigualdad de forma impredecible. 

**El aumento del número de investigadoras podría despertar el interés de las alumnas, ya que es precisamente en ese campo donde existe una patente brecha de género y desigualdad**



# Sesgo de género y nuevos planes de igualdad en las universidades



**Piedad Fernández Toledo**  
Secretaría de Mujer, Igualdad y LGTBIQ+ de FECCOO Murcia

LOS REALES DECRETOS 901/2020 Y 902/2020 APUNTAN A LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS, que suelen ser la punta del iceberg de desigualdades que han persistido durante demasiado tiempo, normalizándose en nuestra sociedad. Podríamos pensar que las universidades son entidades punteras y ejemplo de ruptura con los convencionalismos retrógrados del pasado, buque insignia en la defensa de las libertades y de la igualdad. Pero los datos arrojan cifras similares a las de ámbitos laborales de diversa índole.

La Negociación del II Plan de Igualdad en la Universidad de Murcia comenzó el 28 de enero de 2001, coincidiendo con la entrada en vigor del RD 902/2020. El Plan se firmó en julio tras meses de arduo trabajo y análisis de datos, y en el proceso de diagnóstico fueron aflorando carencias y desigualdades que arrastra una institución centenaria, cuyas estructuras y dinámicas son, si cabe, más difíciles de transformar que si fueran espacios más abiertos y jóvenes.

El análisis de las condiciones laborales muestra cómo se cuelean ideologías y sesgos machistas, de tal manera que lo que subyace son diferencias respecto al tiempo que dedican mujeres y hombres al ámbito doméstico y familiar, especialmente a los cuidados, inversamente proporcional al dedicado a promocionar y asumir nuevos roles y responsabilidades en el ámbito laboral. Así, no llegar al tercer sexenio en el caso de las profesoras, o no asumir tantas jefaturas entre la parte femenina de administración y servicios como los compañeros, tienen su reflejo en la diferencia salarial, perpetuándose además el sesgo en otros ámbitos como la selección

de personal o el discurso escasamente inclusivo en convocatorias, reglamentos y documentación interna, en general. Si añadimos los datos relativos a las excedencias por cuidados o las bajas por enfermedad que se acentúan con la edad, la diferencia en la nómina mensual se va haciendo más profunda.

## Implicar a todos los niveles

A la vista de estos datos, los ejes 3, 4 y 5 de este segundo Plan de Igualdad no son muy distintos de los del primero, incluyendo medidas para la participación y representación equilibradas en órganos de gestión y ámbitos académicos; para la mejora en el acceso, promoción y retribuciones por parte de la plantilla femenina y para el impulso de la conciliación responsable, respectivamente. Las acciones intentan implicar a quienes gestionan la plantilla a todos los niveles, desde el equipo rectoral y equipos decanales, a direcciones de departamentos y jefaturas de áreas y servicios, no solo con medidas de información y difusión y de reestructuración de puestos y tribunales, sino también con acciones positivas (como la revisión de los baremos de contratación o la reducción de carga docente) y de flexibilización en horarios y turnos, entre otras. Siendo también un espacio para la educación superior, la Universidad no puede sino incluir otras acciones destinadas más específicamente al alumnado, como es el diseño de material *ad hoc* en torno a conceptos como la igualdad de trato y oportunidades, etc., dentro del Eje 1, de Política Institucional. Este incluye también acciones que tienen que ver de manera transversal con la concienciación de toda la comunidad y la visibi-

**El análisis de las condiciones laborales muestra cómo se cuejan ideologías y sesgos machistas**



lización del 50% femenino, y entre ellas están la potenciación del lenguaje inclusivo, la alternancia de mujeres y hombres en los nombramientos del título de Honoris Causa, la denominación de “espacios en femenino” (como la Biblioteca María Moliner o la Hemeroteca Clara Campoamor), o la exigencia de compromiso de igualdad en los contratos con entidades colaboradoras.

**Perspectiva de género**

Objetivos más concretos para Docencia e Investigación (Eje 2) son los directamente encaminados a incluir la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado, en cumplimiento de la Ley Orgánica de 2007 (que apenas ha sido aplicada, según se observó en el proceso de diagnóstico), o a potenciar el liderazgo femenino en innovación e investigación con medidas de discriminación positiva.

El Eje 6 va directamente enfocado a la prevención de cualquier forma de violencia de género, sea de origen machista o LGTBIQ+fóbico, en aulas o en cualquier otro espacio universitario, y complementa así el Reglamento para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de género o por orientación sexual y/o expresión de género.

Si se pone un verdadero empeño y se aplica el plan de forma sistemática y continuada, el diagnóstico final debería arrojar datos muy distintos de los encontrados ahora y situarnos más cerca del objetivo, con una aplicación tanto transversal como directa, desde y hacia diversos frentes, pero para toda la comunidad. Solo las medidas destinadas a erradicar las desigualdades entre la plantilla específicamente deberían tener un efecto indirecto en la percepción de un nuevo orden de las cosas, porque significaría que se ha dado una verdadera y profunda transformación en el seno de la comunidad tras haber calado muchas, si no todas, las medidas destinadas a reducir la brecha salarial, instalándose una coherencia entre lo predicado y lo hecho.

Al fin y al cabo, ¿no deberían las universidades enarbolar la bandera de la igualdad, junto con otras como la de la inclusión o la sostenibilidad, siendo, como son, cunas del saber y del desarrollo? Esto puede sonar muy utópico, pero la responsabilidad social y ética debería ser parte de la esencia de los centros de educación superior, al menos de los de carácter público, de manera que el avance (tecnológico, científico, etc.) vaya de la mano de un desarrollo del espíritu humanista y de la vocación social, en aras de un auténtico progreso para nuestra sociedad. 



# Aprender a convivir con las diferencias



**Mª Auxiliadora  
Hernández Expósito**  
Directora del CEIP  
Domínguez Alfonso,  
La Orotava (Tenerife)

HACE ALGO MÁS DE UNA DÉCADA, TOMAMOS LA DECISIÓN DE REALIZAR una serie de encuestas a las familias de nuestro centro con la finalidad de renovar nuestro proyecto educativo y actualizarlo a los cambios sociales y educativos del momento. Los resultados indicaban que eran las madres quienes se ocupaban de manera mayoritaria de las tareas domésticas y además ayudaban a sus hijos e hijas en lo relativo a los estudios; en el caso de padres y madres separados, las niñas y los niños vivían bajo la custodia y cuidado materno con visitas de los padres los fines de semanas alternos y algunas tardes.

Esta situación nos hizo tomar conciencia de que educar en igualdad no podía circunscribirse a celebrar el 8 de marzo o a realizar alguna actividad puntual en el centro, sino que era importante que nos detuviéramos a reflexionar en qué podíamos contribuir, desde las acciones cotidianas del centro educativo, para cambiar esa realidad y así avanzar realmente en la igualdad efectiva.

En poco más de una década hemos conseguido ser una comunidad educativa donde hemos implementado un modelo en el que intentamos dar respuesta al desarrollo integral del alumnado, con una visión que contempla la igualdad como un valor fundamental para que nuestros niños y nuestras niñas se conviertan en personas que sean capaces de convivir con las diferencias y demostrar el máximo respeto a las demás. Se trata de que la comunidad educativa esté abierta a todo tipo de cambios y movimientos sociales, por lo que a nuestro alumnado se le educa en la libertad, en la justicia y en los valores éticos. Se hace hincapié en la adquisición y en el ejercicio de los valores y derechos humanos como base imprescindible para conseguir el pleno desarrollo del alumnado, y a la vez se fomenta el respeto y aprecio a las libertades y diferencias individuales y colectivas dentro de los principios democráticos de convivencia.

## Coeducación

La coeducación implica adoptar acciones para superar los roles y los estereotipos sexistas y la desigualdad de género. Desde esta premisa, estas acciones impregnan nuestra manera de educar en todos los ámbitos y actividades. Parten desde nuestro Plan de Igualdad, donde se sientan las bases en esta materia, y se extrapolan a nuestra Programación General Anual, a las programaciones de aula, a la selección de libros de texto y a todos y cada uno de nuestros proyectos de centro (biblioteca, radio escolar y huerto).

Dentro de nuestro proyecto educativo debemos incluir una serie de principios:

- **Prevención:** las acciones que diseñaremos deben garantizar la mejora de la convivencia escolar positiva y la atención a la diversidad en todas sus manifestaciones, con la finalidad de identificar situaciones de riesgo y dar una respuesta educativa.
- **Paridad y proporcionalidad de sexos:** la participación de nuestro alumnado, profesorado, familias se desarrollará de forma equilibrada en la toma de decisiones.
- **Inclusividad y visibilidad:** haremos uso del compromiso adquirido por toda la comunidad educativa, para favorecer la igualdad, el respeto y la visibilidad a la diversidad sexual, de género, corporal, familiar, cultural y funcional.
- **Transversalidad:** deberíamos ser capaces de incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de todas aquellas actividades que se realicen tanto dentro como fuera de nuestras aulas.
- **Interseccionalidad:** mediante la coordinación con nuestro plan de convivencia se



**Se trata de que la comunidad educativa esté abierta a todo tipo de cambios y movimientos sociales, por lo que a nuestro alumnado se le educa en la libertad, en la justicia y en los valores éticos**

fomentará el desarrollo personal de cada individuo en todas sus dimensiones.

- Principio de corresponsabilidad: es fundamental y por ello la Comisión de Igualdad es la encargada de que todas las actuaciones que se deriven del Plan de Igualdad cumplan el principio de responsabilidad compartida. Por eso es importante destacar que en esta comisión hay una representación de los distintos sectores de la comunidad educativa.

Todas estas acciones se trabajan a través de la Comisión de Coordinación Pedagógica del centro y al final del curso escolar se elabora una memoria en la que se da especial importancia a los objetivos conseguidos, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora para el siguiente curso. Esta memoria se presenta en el claustro y en el consejo escolar, quienes también hacen las aportaciones que se consideren oportunas.

La formación permanente del equipo docente ha sido y es una herramienta fundamental para dar forma a este modelo coeducativo. La acreditación en Igualdad (formación específica en la materia ofrecida por la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias) de una profesora, el acompañamiento de la Red

Canaria de Igualdad y la formación del profesorado a través de nuestro plan de formación del centro han dado lugar a un trabajo coordinado y en equipo.

La sensibilización de nuestra comunidad educativa también forma parte de nuestro proyecto, el acompañamiento a las familias y el trabajo conjunto en actividades del aula y del centro.

En el curso 2019-2020 se cumplimentaron unas encuestas específicas, enviadas desde la Consejería de Educación, para alumnado, profesorado, coordinadores/as de ciclo y equipo directivo, que han servido para conocer en qué punto nos encontramos en la actualidad. Una vez que hemos leído, analizado y comentado las respuestas, podemos afirmar que el trabajo que hemos realizado en estos más de diez años no ha caído en saco roto, puesto que la mayoría de los resultados se han mostrado favorables y se ha producido un cambio significativo en materia de igualdad.

El trabajo de estos diez años nos anima a continuar en la misma línea porque, aunque aún hay mucho camino por recorrer, en él estamos. Es un bonito desafío que se consigue día a día... 

# La zona **cero**



**Borja Llorente Álvarez**  
Profesor Técnico de  
Servicios a la Comunidad  
en el IES Llanes.  
Secretario General del  
Sindicato de Enseñanza  
de CCOO Asturias

LAS MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO promovidas por los partidos del consenso neoliberal en las últimas décadas han situado al conjunto de los servicios públicos en una situación límite. La implementación de estas iniciativas ha ido de la mano de una ofensiva ideológica y cultural para legitimar su aplicación.

La anterior crisis económica, que comenzó a finales de la década de los 2000, supuso enormes recortes tanto en el sistema educativo como en el sanitario, entre otros. El presupuesto educativo actual, en euros reales, sigue por debajo del de 2009. Son más de 50.000 millones de euros los que las administraciones educativas han dejado de invertir desde entonces: miles de docentes interinas/os fueron despedidas/os cuando la jornada pasó de 18 a 20/21 horas –las 18 horas lectivas aún no se han recuperado en algunas comunidades autónomas–, ciertos programas de compensación, como el PROA, desaparecieron durante más de un lustro, las becas compensatorias disminuyeron y los precios de las matrículas universitarias se incrementaron.

Otros efectos palpables de la *usteridad* los encontramos en la gestión “externalizada” de la limpieza y mantenimiento de los centros, los *caterings* que sustituyeron a las cocinas en los colegios –con los menús del Telepizza de la Comunidad de Madrid durante la pandemia como ejemplo más palpable–, la gestión de programas complementarios a través de empresas o entidades “sin ánimo de lucro”, etc. Cuando los

servicios se resentían por estos recortes, la respuesta neoliberal siempre fue la misma y, lejos de reconocer sus efectos concretos en la vida de las personas, fueron utilizados para tratar de demostrar la ineficacia de lo público.

## Elemento de consumo

En el campo educativo, el principal cambio cultural promovido por el neoliberalismo consiste en abandonar la concepción de la educación como un derecho universal de cualquier persona pasando a considerarla como un elemento más de consumo. Para ello, es necesaria la existencia de consumidores –las familias– que deben poder elegir entre los distintos productos. De ahí la insistencia en la autonomía pedagógica y en la gestión de los centros como un elemento que permite la diferenciación de los productos ofertados en el *cuasimercado* escolar.

La educación debería garantizar la igualdad de oportunidades para las y los estudiantes. Sin embargo, el alumnado procedente de las clases populares, de familias con menos recursos y capital cultural, sigue fracasando en mayor medida que el procedente de capas socialmente acomodadas. La aplicación de esas políticas de mercado basadas en la concepción de la familia como un consumidor consciente no ha hecho sino aumentar la brecha escolar –y social– entre quienes nada tienen y aquellos a los que no les falta nada.

La irrupción de la pandemia de la COVID-19 demostró las limitacio-



**La educación debería garantizar la igualdad de oportunidades para las y los estudiantes**

nes del sistema de gestión neoliberal. Es por todas y todos conocido el caso de las residencias de ancianos concertadas en la Comunidad de Madrid, por poner un ejemplo. En la enseñanza, llevar a su mínima expresión las plantillas docentes ha puesto en riesgo la viabilidad del servicio público educativo, que solo se ha mantenido en pie por la extraordinaria respuesta militante del profesorado.

### **Aprovechar la oportunidad**

Como decíamos, la brecha social, cultural, tecnológica y académica entre el alumnado de origen socialmente desfavorecido y el procedente de las clases altas no ha hecho sino incrementarse desde marzo de 2020. Lo característico de este momento histórico es que, por primera vez en mucho tiempo, esta brecha ha sido objeto de debate, esto es, se ha visibilizado en los grandes medios y ha dejado de ser analizada como un problema individual de algunos alumnos y alumnas que se justifica en su falta de motivación. Debemos aprovechar la oportuni-

dad y hacer pedagogía para explicar que la solución a problemas estructurales, como el del fracaso escolar, pasa por dotar a la escuela de una dimensión compensadora de la desigualdad social.

Es necesario incrementar la inversión educativa, situar en el centro del debate el horizonte de una inédita –en nuestro país– inversión del 7% del PIB en la educación y, también, con la fuerza de los hechos de nuestro lado, superar las grandes batallas culturales que la derecha nos tiende como trampas –como las guerras de banderas– y elaborar un programa progresista que entierre la austeridad neoliberal blindando el sistema público de pensiones, salud y educación, y extendiéndolo en todo lo que tenga que ver con los cuidados.

Para ello es imprescindible reconstruir el discurso de la izquierda, disputar la hegemonía ideológica y poner en el centro del debate el concepto de lo público y de lo común. Estamos en la zona cero de esa toma de conciencia. ”

# “Los jóvenes” no son más machistas que antes



**Pau Garcia Orrit**  
Secretaría de Juventud  
de FECCOO

EL PASADO SEPTIEMBRE, EL CENTRO REINA SOFÍA SOBRE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD publicó su informe Barómetro Juventud y Género 2021. *Identidades, representaciones y experiencias en una realidad social compleja.*

No deja de ser relevante la diferencia de resultados entre las y los jóvenes. Según los datos, el porcentaje de hombres que niegan la violencia de género se ha duplicado. También aumenta entre los varones jóvenes la opinión de que la violencia es inevitable, con un 24,4% en 2021 frente al 21% de hace cuatro años. En contraposición, el porcentaje de chicas que se considera feminista ha pasado del 46,1% al 67,1%. No obstante, el de hombres solo se ha acentuado del 23,6% al 32,8%, reduciéndose cerca de 5 puntos porcentuales desde 2019. Se puede extraer del informe también que, en cuanto a relaciones personales, es mayor la propensión al control entre los varones: un 18,1% destaca que es normal mirar el móvil de la pareja, frente al 12,7% de ellas, y un 28% entiende los celos como una prueba normalizada del amor (15% entre ellas).

Es evidente, viendo estos resultados, que usar el plural masculino para un grupo social con más de un género invisibiliza realidades. Según el estudio del Reina Sofía, lo que podríamos decir es que “los jóvenes” sí son más machistas, pero el caso de las mujeres jóvenes es muy diferente.

Por otro lado, la verdad es que hablar de “generaciones” en ciertos temas es inútil, puesto que se trata de un tér-

mino estandarizante que no refleja la realidad de manera ajustada. De hecho, si hablamos de “generaciones”, ¿no sería más justo hacer este mismo estudio en las edades adultas?

## La falacia de la generalización

La falacia de la generalización indebida (“todas las mujeres son”, “los inmigrantes hacen”, “los gays dicen”) está presente continuamente tanto en contextos informales como en análisis teóricos como los realizados en el estudio en cuestión. Demasiado a menudo estas generalizaciones solo sirven para esquivar la raíz real del problema. Es más, en este caso, podemos ver cómo se maquilla la verdadera cuestión que debería preocuparnos: el retroceso de la sociedad, de manera generalizada, en un tema tan importante como es el feminismo.

En este sentido, es crucial entender que las personas jóvenes no son entes apartados del resto de la sociedad. Y precisamente por eso no nos debe sorprender que, como consecuencia de la oleada reaccionaria que estamos sufriendo, capitaneada por la extrema derecha, el pensamiento de los chicos jóvenes haya virado a posturas mucho más conservadoras. Justo cuando parecía que en 2017 se había iniciado una nueva época de consensos sociales sobre el feminismo.

Los datos que recoge el estudio al que nos referimos nos deben servir no para categorizar una generación ni a la juventud de una época, sino para ver dónde estamos. Necesitamos saber desde dónde partimos para poder re-



**Se duplica el porcentaje de hombres que niegan la violencia de género**



**Jóvenes varones con la opinión de que la violencia es inevitable**



**Chicas que se consideran feministas**

**Debemos poner nuestros esfuerzos al servicio de una de nuestras mejores armas: la educación; blindar las materias y contenidos que nos acercan a una sociedad crítica y justa**

**Control de la pareja**



Ve normal mirar el móvil de su pareja



Entiende los celos como una prueba normalizada del amor

vertir la situación en las edades en las que aún tenemos una fuerte capacidad de reeducación. Solo de esta manera un estudio poblacional como el que tratamos tiene sentido.

Son varios los agentes socializadores y educadores en nuestro Estado, pero todos ellos deben pivotar alrededor de los centros educativos. Personalmente, creo que sería interesante buscar mecanismos de formación a lo largo de la vida también para las personas que quizás salieron del sistema educativo a los 22 años y que a partir de entonces no han tenido, en su mayoría, contacto con agentes educativos no controlados por grandes empresas. Y estas, como ya sabemos, no son nuestras mejores aliadas en la lucha contra el patriarcado.

Debemos poner nuestros esfuerzos al servicio de una de nuestras mejores armas: la educación; blindar las materias y contenidos que nos acercan a una sociedad crítica y justa; y conseguir que la inclusión de las mujeres en los temarios no se convierta en hacer pegotes en la programación del aula. Tendremos que formarnos y trabajar a conciencia en el reconocimiento de todas las figuras silenciadas en cada una de las unidades del temario que impartimos. Debemos huir de (y trabajar arduamente para

que desaparezca) la educación sexoafectiva cisheteropatriarcal, del blanqueamiento de la violencia machista de personajes históricos y de las dinámicas de participación en el aula que solo facilitan el desarrollo de los chicos cishetero blancos de nuestra clase.

Más aún, es necesario enfocar nuestra acción en la protección y empoderamiento de las mujeres. Este debe ser nuestro objetivo. Y necesariamente tiene que ir de la mano de la deconstrucción de los chicos jóvenes, dándoles las herramientas necesarias y formándonos continuamente en ambos temas. Esto pasa, obligatoriamente, por una formación continua en feminismo para todo el personal educativo, que debe ser especialmente sensible a todos los cambios y conquistas sociales de nuestro momento.

El feminismo es la lucha transversal por antonomasia en nuestra sociedad, y por eso debe ser el método de trabajo de nuestro día a día, acompañándolo de otras luchas como la antirracista, la LGTBQ+, la neurodivergente, etc. La escuela y el instituto deben servirnos para saber qué es la falacia de la generalización indebida, y también para conseguir una sociedad más justa y feliz. Sin esto último avanzaremos, pero cada una por nuestro lado y así no acabaremos nunca. 

# Propuestas para mejorar la conciliación en los tiempos del COVID



**Encarnación Pizarro**  
Secretaría de Salud  
Laboral y Medio  
Ambiente de FECCOO



**Rafael Páez**  
Secretaría de Salud  
Laboral y Medio  
Ambiente de FECCOO

ES EL TEMA DE CONVERSACIÓN DE CASI TODOS LOS CLAUSTROS. A la preocupación por el estado de salud de un familiar confinado (ya sea hijo, hija o persona dependiente) hay que sumar las dificultades que tenemos las personas trabajadoras de la enseñanza para conciliar estas situaciones con nuestras obligaciones laborales. Desde hace unos meses, la versión de 7 de septiembre de 2021 de la *Guía de actuación ante la aparición de casos de COVID-19 en centros educativos*<sup>1</sup> nos complica las cosas un poco más, ya que aparece una novedad importante que afecta a las ausencias al centro de trabajo en relación con la cuarentena: en su página 10 establece que “estarán exentos de la cuarentena los contactos estrechos (alumnado, profesorado y otro personal del centro) que hayan recibido una pauta de vacunación completa y/o hayan tenido una infección por SARS-CoV-2 confirmada por PDIA en los 180 días anteriores al último contacto con el caso. La valoración de la situación de vacunación o de recuperado de la enfermedad se deberá realizar de forma individualizada”.

## ¿Qué hacer si debo ausentarme de mi puesto de trabajo para cuidar a mi hija/o?

Si eres funcionaria o funcionario, las posibilidades varían según la comunidad autónoma. En Andalucía, Na-

varra o Canarias dispondrás de permisos remunerados para el cuidado de un familiar afectado por COVID. Sin embargo, en Murcia o Euskadi, no. En otros territorios puedes hacer uso de “parches” claramente insuficientes, los famosos “días de asuntos propios” y “días de libre disponibilidad” (dos lectivos en el caso de la Comunidad de Madrid o dos días lectivos, pero en diferente trimestre, en Castilla y León). Existe incluso la posibilidad de acogerse al permiso por “enfermedad por hijo menor de 16 años”, consistente en 4 días máximo y con descuento del 50% de haberes, con variantes según zonas. Esto se traduce en que la persona trabajadora (mujer en el 94% de los casos) acaba pagando de su bolsillo la conciliación que debiera ser financiada por la sociedad en su conjunto si nos encontrásemos en unos estándares mínimos homologables a los de un Estado del bienestar auténtico.

En el sector privado, el plan MECUIDA también se ha mostrado como una medida que tiene fecha de caducidad, que se queda corta y es difícil de aplicar en el ámbito de la enseñanza, ya que permite:

1. Flexibilización de jornada: adaptación de horario y puesto de trabajo sin reducción de haberes (inviabile en la mayoría de los sectores de enseñanza).

1. <https://bit.ly/3HggoGh>

2. Reducción de jornada para cuidado de menores de 12 años con reducción proporcional de sueldo. Otra vez hablamos de flexibilización de jornadas con la dificultad que conlleva ponerlo en práctica en nuestro ámbito y vuelve a correr a cargo de las remuneraciones de la persona trabajadora.

### La sentencia de Logroño, un rayo de esperanza

Algunas voces expertas indican que el cuidado de menor o familiar dependiente requiere entenderse como deber inexcusable y que, por tanto, se tendría que conceder el permiso por el tiempo indispensable con remuneración íntegra atendiendo al fomento de la conciliación que dispone el artículo 48J del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, recientemente ha salido a la luz una sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo N°1 de Logroño que aportaría un rayo de esperanza en el sector público al reconocerse el derecho a un permiso retribuido por cuidado de un hijo menor confinado por COVID. Esto puede suponer un empujón para la reivindicación por su aplicación en el funcionariado y, por efecto tractor del sector público sobre el privado, también podría materializarse en los acuerdos suscritos a través de la negociación colectiva para los y las trabajadoras de la enseñanza privada.

### Aprendiendo de la pandemia

Paralelamente a los permisos por cuidado de familiar es imprescindible ampliar la reivindicación y la reflexión. Como afirmó recientemente en una entrevista Joan Coscubiela<sup>2</sup>, “nuestro gran reto en estos momentos es cómo cogemos las lecciones que nos envía la pandemia y las convertimos en enseñanzas”. Quizá una de las principales que podamos rescatar de este terrible periodo es reconocer y visibilizar la responsabilidad que tenemos

como sociedad de apostar por la salud, por la conciliación y por la calidad educativa. Los derechos y mejoras que se generen en el contexto de la pandemia y que se hayan demostrado como positivos deben permanecer. Por eso no nos cansaremos de exigir que la reducción de ratios y el refuerzo de plantillas son otra manera de luchar contra el virus y de mejorar la calidad educativa. Porque con menos estudiantes por aula, además de desarrollar entornos más seguros y saludables de aprendizaje, se abre la posibilidad a poder dedicar más tiempo a cada alumna o alumno, lo que redundará en la calidad de la enseñanza. Sin olvidarnos de que hay que reforzar las plantillas y que deben estabilizarse cuando la pesadilla del COVID no habite entre nosotras y nosotros. Como dicen ahora, “las mejoras que consigamos deberían venir para quedarse”.

En definitiva, hay que mejorar y ampliar las medidas encaminadas al logro de entornos seguros y saludables que posibiliten la educación de calidad y que fomenten la conciliación efectiva de la vida profesional y personal de la comunidad educativa. En el caso de los permisos por cuidado de familiar, deben ser remunerados en su totalidad, estén o no relacionados con la COVID, porque es la manera de fortalecer la conciliación de manera real y más allá de las medidas de política cosmética que suelen aplicarse en estos casos.

FECCOO exige que los permisos por cuidado de menor o familiar dependiente se remuneren al 100%, independientemente de la situación COVID, porque de lo contrario la carga de la vigilancia de la salud y de la conciliación corre a cuenta exclusivamente de las familias y en especial de las mujeres, que son las que en el 94% de los casos solicitan las reducciones de jornada por cuidado de familiares y solicitan los permisos y licencias. 

**La persona trabajadora (mujer en el 94% de los casos) acaba pagando de su bolsillo la conciliación que debiera ser financiada por la sociedad en su conjunto**



2. <https://bit.ly/3FXSvBx>

# Una zarzuela sin quererlo

**Víctor Pliego de Andrés**  
Catedrático de Historia de la Música en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid



UN SUPUESTO ENCUENTRO ENTRE CONCHA PIQUER, FEDERICO GARCÍA LORCA Y RAFAEL DE LEÓN da pie al magnífico espectáculo de Juan Carlos Rubio que se titula *En tierra extraña*, como el pasodoble de Manuel Penella. Se sitúa el 12 de julio de 1936, en el Teatro Calderón de Madrid, pocos días antes de que arrancara la sublevación militar. Los anhelos e inquietudes de cada personaje se entremezclan y superponen. La alternativa del exilio vuela sobre sus pensamientos. Diana Navarro, Alejandro Vera y Avelino Piedad resucitaron en el escenario del Teatro Español aquellas figuras legendarias, poniendo al público en pie, cuya representación continúa su recorrido por las tablas.

Rubio es un consumado guionista y escritor teatral, además de actor y director. En esta producción queda patente su enorme sabiduría. La ingeniosa dramaturgia y los jugosos diálogos se intercalan con los mejores éxitos de la Piquer. Diana Navarro los defiende con poderío a la par que debuta como actriz solvente. Esa antología comprende las coplas y hay también lugar para aires americanos y folclóricos. El recital culmina con dos piezas compuestas para la ocasión sobre textos de Federico García Lorca: “En la Habana” y “El amor oscuro”. La parte musical bastaría para justificar el espectáculo, pero todo lo demás, tanto el libreto, como la dirección, la puesta en escena, los intérpretes, la dirección

musical de Julio Awad, están a la misma altura. Es un espectáculo redondo, con una perfecta conjunción de elementos y equipo artístico.

La función sueña un encuentro que, de alguna manera, invita a superar la hostilidad entre las dos Españas a través de la música y de la cultura, descubriendo lo mucho que se comparte. Es un mensaje que adquiere certera actualidad ante la crispación política que avivan algunos descerebrados. Tan buenas intenciones calan en el público, aunque resulta imposible aceptar una visión equidistante entre el mundo que representa aquella tonadillera que llegó a ser musa en el Tercer Reich y el universo del poeta granadino que sería brutalmente asesinado poco después.

El espectáculo se presenta como un musical; pero como está en español, tiene raíz española y reflexiona sobre España, bien podría considerarse una zarzuela, a la que llega sin pretenderlo. De hecho, el musical hunde sus raíces en las funciones que se montaban hace cuatros siglos en el Palacete de la Zarzuela, para entretener a sus majestades, mezclando partes cantadas y habladas. También el teatro lírico del siglo XIX utilizó esa conjunción siguiendo otras modas y tendencias. El musical nació en España y la zarzuela fue su madre. Ahora el musical desemboca en una deliciosa zarzuela, o casi, me parece a mí. ●



**Iria Antuña Domínguez**  
Secretaría de Mujer,  
Políticas de Igualdad  
y LGTBIQ+

# Revolución feminista en las aulas

**Comando igualdad. A mocidade facendo a revolución feminista nas aulas!**  
**Chis Oliveira Malvar**

Priscila Retamozo Ramos. *Catro Ventos Editora*. 2021

Para avanzar hacia una sociedad igualitaria, feminista, con nuevas masculinidades, que desaprenda lo aprendido, respetuosa y diversa, es necesario contar con gente dispuesta a batallar contra lo impuesto, que ofrezca alternativas para ir creando una red cada vez más grande.

*Comando Igualdad* es ejemplo de ello. Este libro no es un libro, sino un proyecto que nació en Galicia. Sus autoras son ahora un equipo, pero hace tiempo fueron alumna (Priscila Retamozo) y profesora (Chis Oliveira). Juntas comparten su experiencia y asesoramiento en la coeducación, en la educación afectivo-sexual y la visión imprescindible de la juventud, sumado a su formación en género, en esta obra que aborda la génesis del proyecto, pero que también funciona como una suerte de manual para que otras personas puedan poner en marcha sus propias iniciativas y así llegar mucho más lejos.

## Pasos necesarios para montar un Comando Igualdad

Si eres trabajadora o trabajador del centro busca alumnado sensible, interesado y abierto a participar en esta aventura. Lo siguiente es crear espacios seguros, para lo que debemos concienciar a las personas que participan en cuanto a que esto es más que algo pedagógico, que hay que apostar por el “absoluto respeto y empatía” para que las personas se sientan seguras y cómodas.

Las redes sociales juegan un papel fundamental, ya que el contacto permanente es imprescindible. Es necesario consensuar el tipo de información y valorar la comunicación. Trabajarlo con cuidado, respeto y empatía, porque el entorno digital también debe ser un sitio seguro.

Formar parte del comando supone esfuerzo y dedicación. Para ello es necesario entusiasmo y objetivos a corto plazo que refuercen el compromiso. Además, por supuesto, una formación teórica, realista, que surja del debate, la reflexión y el autoexamen del grupo, para poner en marcha las actuaciones planificadas.

Después de la formación, el comando –siempre formado por jóvenes de distintas edades, orientaciones sexuales, identidades y trayectorias vitales– comienza a visitar las aulas del centro donde comparte sus experiencias, problemas y dificultades, casi siempre distintas, pero similares, que les afectan: machismo, diversidad, estereotipos... Y después visitará otros centros educativos, otras asociaciones y así hasta crear comunidad.

Pero no todo es un camino fácil, puesto que hay que aprender a hablar en público, a enfrentar resistencias (no a todo el mundo le gusta o convence el proyecto), protagonismos y egos que se pueden producir en los grupos, entre muchos otros desafíos que las autoras abordan en primera persona en este inspirador libro. ●

LA EDUCACIÓN Y LA IGUALDAD DE GÉNERO CONSTITUYEN DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES y elementos clave no solo para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades, sino también para construir un mundo más justo, pacífico, equitativo y sostenible.

En España, 11 comunidades y dos ciudades autónomas ofrecen el Ciclo Formativo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género. En Extremadura, se imparte tanto en Cáceres como en Badajoz, con una duración de 2.000 horas lectivas.

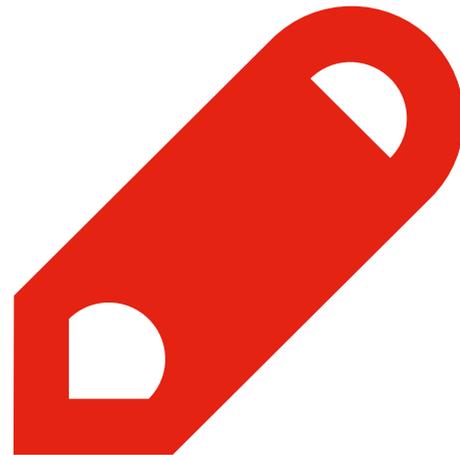
Es importante destacar que estamos ante un ciclo formativo feminizado, ya que más del 95% de participantes son mujeres, quienes, al titular, tienen la posibilidad de trabajar en el ámbito privado o público, prestando servicios de igualdad de género en diferentes instituciones y entidades. Sin embargo, a pesar de su especialización y preparación, uno de los problemas con los que se enfrentan es que muchas de estas ofertas de empleo requieren tener un grado universitario. Por eso, una buena parte de su alumnado acaba utilizando este ciclo como “puente” para acceder a un grado universitario más o menos afín: Educación social, Trabajo social o Psicología.

Afortunadamente, poco a poco surgen iniciativas que aportan soluciones a esta problemática. Por ejemplo, en mayo de 2021, la Universidad de Extremadura, conocedora de esta situación y en aras de potenciar el empleo para esta titulación, creó una nueva Bolsa de Trabajo de la Escala de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, entre cuyos requisitos está poseer el título de Técnico/a Superior en Promoción de Igualdad de Género (Ciclo Formativo de Grado Superior).

Desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad de FECCOO Extremadura apoyamos este tipo de iniciativas, tutorizamos la fase práctica de estas enseñanzas (módulo de Formación en centros de trabajo) y proponemos la creación, por parte de la Junta de Extremadura, de líneas de subvenciones, convenios u opciones de asesoramiento técnico en el diseño de planes de igualdad que promuevan la contratación de técnicas/os superiores en promoción de igualdad de género.

La educación ocupa un lugar fundamental en la Agenda 2030 y es primordial para el logro de todos los ODS. Sabemos que, a pesar de los logros conseguidos en la última década en materia de educación en igualdad de género, todavía existen muchas dificultades que requieren el continuo desarrollo de nuevas políticas e iniciativas que aborden y contribuyan a la disminución progresiva de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres. 

# Educación e igualdad de género. Construyendo un futuro mejor



**Silvia Valls Barreda**  
Secretaria de Mujeres e Igualdad. Federación de Enseñanza de CCOO Extremadura

Tomamos **impulso**

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

## Ventaja negociada para la afiliación



**GRATIS**  
**X2**

**multiplica x2**

**El capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO, en caso de accidente laboral<sup>1</sup>.**

Todas las personas afiliadas de CCOO con más de un año de antigüedad están aseguradas por una póliza colectiva de accidentes, que garantiza una indemnización de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente.

Ahora puedes ampliar **gratuitamente** su cobertura, con un capital adicional de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral.

Además, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una póliza colectiva de accidentes **gratuita**, con la garantía de 3.000.-€ en caso de fallecimiento por accidente y de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral<sup>2</sup>.

**¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!**

Si no lo has hecho ya, cumplimenta un sencillo **formulario on-line**, para obtener estas garantías gratuitas de la póliza colectiva de accidentes.

**Escaneando este código QR:**



**O en tu buscador a través de la dirección:**

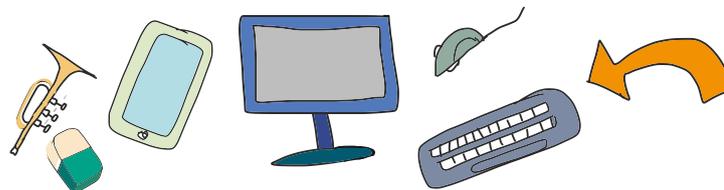
<https://bit.ly/Atx2CCOO>



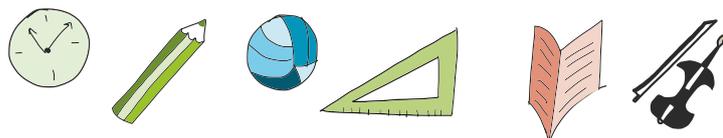
<sup>1</sup> Por ser afiliado/a de CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000.-€ y, en caso de accidente laboral, si se cumplimenta el formulario on-line disponible al efecto, se dobla de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000.-€ euros más, con una cobertura total de 18.000.-€.

<sup>2</sup> Para afiliados/as de menos de un año de antigüedad, si se cumplimenta el formulario on-line, el sindicato CCOO con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimientos de 3.000€, con la garantía de 6.000.-€ en caso de accidente laboral. No se considerarán accidentes laborales las enfermedades de cualquier naturaleza y sus consecuencias, excepto infarto de miocardio y hemorragia o infarto cerebral, siempre y cuando sea reconocido como accidente laboral por la autoridad competente. Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01.01.22). La cobertura se renovará por periodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

<sup>3</sup> Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, SAU., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OV0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. Seguro de Accidentes asegurado por GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59S7S365, con clave DGSyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-SantCugat del Valles (Barcelona). El operador Banca-Seguros Vinculado TARGOBANK, S.A.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020 de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre a distribución de seguros y tiene contrato de agencia con las entidades aseguradoras consultables en el espacio información a cliente de la página web [www.tomamosimpulso.com](http://www.tomamosimpulso.com)



# Oferta de Cursos en línea 2022 de la Federación de Enseñanza de CCOO



## Gamificación y gestión de recursos digitales

60 horas | del 21 de marzo al 09 de mayo de 2022

Inscripción hasta el 16/03

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

## Técnicas para desarrollar la lectura y escritura creativa en el aula

40 horas | del 28 de marzo al 30 de abril de 2022

Inscripción hasta el 23/03

40€ con afiliación | 80€ sin afiliación

## Mindfulness en el ámbito educativo

60 horas | del 01 de abril al 22 de mayo de 2022

Inscripción hasta el 25/03

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

## Terapia vocal

60 horas | del 01 de abril al 22 de mayo de 2022

Inscripción hasta el 25/03

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

## Prevención y seguridad digital en el ámbito educativo

30 horas | del 05 de abril al 06 de mayo de 2022

Inscripción hasta el 30/03

30€ con afiliación \* | 60€ sin afiliación

(\* 30 primeras plazas gratuitas y el resto a 30€ para afiliación)

## Excel y su aplicación práctica

30 horas | del 02 de mayo al 31 de mayo de 2022

Inscripción hasta el 26/04

25€ con afiliación | 50€ sin afiliación

## Prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo

60 horas | del 06 de mayo al 30 de junio de 2022

Inscripción hasta el 02/05

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

## Inteligencias múltiples

60 horas | del 13 de mayo al 30 de junio de 2022

Inscripción hasta el 09/05

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

Existe un cupo del 15% para personal que no está en activo y que cuente con la titulación acreditativa

Cursos en línea 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](mailto:formacion@fe.ccoo.es) | [www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)