

 **actualidad educativa**
Ratio y calidad

entrevista

Violeta Assiego: “Hay que confiar en la inspiración y no entrar en la conspiración” 

 **última página**

Mujeres en plural

mujeres XXI

Transformamos el mundo

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: Jorge Pérez
Aragón: Jorge Tabuenca
Asturias: Susana Nanclares
Canarias: Moisés González
Cantabria: Conchi Sánchez
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Catalunya: Juanjo Bravo
Ceuta: María Ángeles Martínez
Euskadi: Dora Barquín
Exterior: Rosario Outes
Extremadura: Tomás Rodríguez
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: Óscar Ortiz
La Rioja: Naiara Cantabrana
Madrid: Israel Prados Benítez
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Diego Fernández Pascual
Navarra: Vanessa Fernández
País Valencià: Pau Fons

CONSEJO DE REDACCIÓN

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

DISEÑO, MAQUETACIÓN Y PRODUCCIÓN

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

DEPÓSITO LEGAL

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

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

Fotografía y diseño de portada:
José Antonio Rodríguez

	editorial	
	Fortalecer los servicios públicos: clave para la reconstrucción	
	<i>Francisco García</i>	4
<hr/>		
	internacional	
	Recuperar y revitalizar la educación para la generación Covid-19	
	<i>Cuqui Vera</i>	6
<hr/>		
	actualidad educativa	
	Somos personal de riesgo	8
	Ratio y calidad educativa	9
	¿Debe seguir siendo el feminismo una prioridad en contexto de crisis?	10
	Llueve sobre mojado en el 0-3	11
	Uno de los retos de la LOMLOE: el profesorado técnico de FP	12
	Yo, la trata de personas	13
<hr/>		
	entrevista	
	Violeta Assiego Cruz. Abogada e investigadora especialista en DD. HH.: "Hay que confiar en la inspiración y no entrar en la conspiración"	
	<i>Belén de la Rosa Rodríguez / Tomás Loyola Barberis</i>	14
<hr/>		
	reflexión	
	Miradas con perspectiva de género en tiempos de pandemia	
	<i>Anna María Mellado García</i>	34
<hr/>		
	igualdad	
	Desde la aceptación y la incomodidad	
	<i>Pamela Palenciano</i>	36
<hr/>		
	salud laboral	
	Cómo actuar ante el riesgo por embarazo relacionado con Covid-19 en el ámbito educativo	
	<i>Encarnación Pizarro / Rafael Páez</i>	38
<hr/>		
	cultura/libros	
	Adiós a Beethoven	
	<i>Víctor Pliego de Andrés</i>	40
	La historia de las mujeres	
	<i>Belén de la Rosa Rodríguez</i>	41
<hr/>		
	última página	
	Mujeres en plural: clase, género e interseccionalidad	
	<i>Elena Blasco Martín</i>	42



Mujeres XXI: no hay marcha atrás

Belén de la Rosa Rodríguez. Secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBIQ+ de FECCOO

20

LOMLOE: nuevas perspectivas para la igualdad

Carmen Heredero. Miembro del Consejo Escolar del Estado por FECCOO

22

Inteligencia Artificial (IA) y sesgo de género

Begoña Fuentes Giner. Profesora de la Universitat Politècnica de València y Secretaria de Dona, Igualtat i Polítiques LGTBI+ de FECCOO-PV

26

Mujer y derecho en el siglo XXI: los retos del ordenamiento social

María del Carmen López Aniorte. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y directora de la Escuela de Práctica Laboral en la Universidad de Murcia

30

Desigualdad de género, también en las universidades

Lidia F. Montes. Sec. Organización CCOO-URJC. Miembro Grupo de Investigación de Alto Rendimiento en Feminismo y Género de la URJC. Presidenta del Fórum de Política Feminista

32



Fortalecer los servicios públicos: **clave para la reconstrucción**

Francisco García
Secretario general de FECCOO

 pacogarcia@fe.ccoo.es

La pandemia y el reciente temporal han puesto de manifiesto la necesidad de contar con unos servicios públicos bien dotados como mejor medio para garantizar los derechos de la ciudadanía. Hemos podido constatar la importancia de tener un buen sistema sanitario, de la educación, de los servicios públicos de empleo, de los transportes públicos, del sistema de atención a las dependencias, etc. También hemos comprobado que su existencia es una garantía de cohesión social y territorial, y que son especialmente necesarios para proteger los derechos de las personas en situación de desventaja social.

VENIMOS DE UNA ETAPA MARCADA POR LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD y los recortes que han debilitado los servicios públicos, reducido y precarizado el empleo público, y puesto en marcha dudosas fórmulas de privatización de servicios esenciales que, en la situación de crisis que vivimos, muestran de forma descarnada sus limitaciones.

Nuestro país se ha caracterizado por una escasa inversión en los servicios públicos. La ampliación y el refuerzo de estos debería ser una pieza fundamental del Plan de Recuperación y Resiliencia. En primer lugar, porque las políticas de austeridad provocaron su descapitalización e impidieron que se siguieran reforzando, lo que nos ha hecho más vulnerables a la pandemia. En segundo lugar, porque la calidad del sector público es un elemento indisoluble del progreso y del desarrollo de un país y un indicador de calidad democrática. Y en tercer lugar, porque en nuestro país el Estado ha venido haciendo dejación de su responsabilidad en la redistribución de la renta a través de los servicios públicos, insuficientemente sostenidos por unas políticas fiscales raquíticas.

La contribución fiscal española está 72.000 millones de euros por debajo de la media de la UE. El sector



público está menos desarrollado y peor financiado que el comunitario. El gasto público del conjunto de las administraciones públicas en nuestro país en 2019 (41,9% del PIB) estaba 5,2 puntos por debajo de la media europea (47,1%). En paralelo, los ingresos públicos (39,1% de PIB) se situaron 7,4 puntos por debajo de los de la Eurozona.

La inversión pública en Sanidad es 1,3 puntos del PIB menor que la media europea y en educación, 0,6 puntos. Esto supone que en España invertimos cada año 20.000 millones de euros menos que la media de los países de nuestro entorno en estos dos servicios públicos esenciales.

Por otro lado, algunos gobiernos han aprovechado la crisis para impulsar políticas privatizadoras, apostando por la gestión privada de los servicios públicos. La evidencia empírica nos da argumentos a favor de la gestión pública directa y demuestra que el afán

fracaso del modelo Alzira, en el que ha habido que licitar al alza la concesión y entregar a la empresa la atención primaria de la zona para evitar la derivación de pacientes a la atención especializada, es la expresión más palmaria de sus limitaciones. El hospital ha retornado a la gestión pública directa.

Las políticas austericidas han dejado sentir sus efectos también sobre el mercado laboral. Hoy tenemos, en el conjunto de las administraciones públicas, menos empleo, más precario y envejecido. En enero de 2020 había 99.000 empleados públicos menos que en el mismo mes de 2010. El 37,3% de este personal tiene más de 50 años, 8 puntos más que la media de la UE. La tasa de temporalidad alcanzó el 24% en 2020 y hoy, tras las contrataciones para hacer frente a los efectos de la pandemia, se encuentra muy por encima de esa cifra. De las 385.000 plazas publicadas en las diferentes ofertas de empleo público, solo se han ejecutado 59.000. La precariedad es insostenible y hace falta tomar



La inversión pública en Sanidad es 1,3 puntos del PIB menor que la media europea y en educación 0,6 puntos. Esto supone que en España invertimos cada año 20.000 millones de euros menos que la media de los países de nuestro entorno en estos dos servicios públicos esenciales

de lucro acaba prestando un peor servicio a mayor coste para el contribuyente y mediante un empleo más precario. El título de un informe publicado por el Tribunal de Cuentas Europeo en 2018 lo resumía muy bien: *Asociaciones público-privadas en la UE: deficiencias generalizadas y beneficios limitados*.

En el mismo sentido alertaba un informe de la Comisión Nacional de los Mercados en Competencia (2015), que concluía que las licitaciones públicas con el sector privado terminaban teniendo un sobrecoste para la Administración, que cifraba entonces en el 25%.

En el ámbito sanitario, los estudios publicados ponen de manifiesto que la gestión privada de los hospitales es más cara, que se incrementan la mortalidad y la morbilidad, a la vez que avanza la precariedad en el empleo del personal sanitario. El

medidas drásticas para reducirla al 8% previsto en los acuerdos firmados. Urge eliminar la tasa de reposición de efectivos, sancionar a las administraciones que abusen de la temporalidad y articular sistemas transitorios de acceso que permitan consolidar el empleo, con seguridad jurídica, y reconociendo de forma sustantiva la experiencia del personal interino y eventual.

Los servicios públicos tienen que jugar un papel central en la reconstrucción del país, ser una palanca para la modernización y un colchón de protección para los sectores más desfavorecidos. Pero, más allá del dinero que venga de Europa, se requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo, que solo se podrá mantener con unas políticas fiscales progresivas que nos equiparen en inversión pública a la media de los países de la Eurozona y con un mayor esfuerzo en la contención del fraude fiscal. 

Recuperar y revitalizar la educación para la generación Covid-19



Cuqui Vera Belmonte
Secretaría de
Internacional de FECCOO

LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (24 de enero), por tercer año consecutivo, llega en un momento de crisis. La pandemia ha provocado la mayor interrupción de la historia en los sistemas educativos. En 2020, más de 1.600 millones de estudiantes, en más de 190 países, se vieron perjudicados por el cierre de escuelas provocado por la Covid-19 y el cambio a la enseñanza en línea, que afectó al 94% del alumnado de todo el mundo, una cifra que asciende al 99% en países de ingreso bajo y medio-bajo y que pone en evidencia las desigualdades para garantizar una educación pública gratuita y de calidad.

El acceso no ha sido equitativo, en gran parte debido a la gran brecha digital existente. Al menos, 463 millones de estudiantes (más del 30% del total) se vieron privados de la educación durante meses, sin medios para acceder a la enseñanza en línea. Esta pandemia sigue agravando las disparidades preexistentes al reducir las oportunidades que tienen muchos niños, niñas y jóvenes que pertenecen a colectivos más vulnerables: alumnado procedente de zonas pobres o rurales, en situación de refugio, con necesidades educativas especiales, etc., para continuar con su aprendizaje. Los colectivos más vulnerables han sido tristemente los más afectados.

Al tiempo que el virus resurge en 2021, alrededor de 1.000 millones de estudiantes siguen viéndose afectados por el cierre total o parcial de escuelas y universidades, lo que aumenta el riesgo de pérdida de aprendizaje, abandono de la educación y aislamiento social. La tercera ola avanza con cifras récord y está dificultando la reapertura de centros.

Según la Unesco, las y los estudiantes han perdido una media de 100 días de escuela, y alrededor de 23,8 millones de niñas, niños y jóvenes (del nivel preescolar al postsecundario) podrían abandonarla o no tener acceso a ella este año por las repercusiones económicas de la pandemia. Por todo ello, el objetivo del Día Internacional de 2021 ha sido movilizar a la comunidad internacional para recuperar y revitalizar la educación para la generación Covid-19.

Respuesta sindical

Es evidente que los esfuerzos de recuperación requerirán una apuesta decidida por parte de nuestra clase política, que deberá priorizar la educación con una financiación que permita atajar esta situación con propuestas y acciones concretas. Pero la inversión podría enfrentarse también a importantes problemas, lo que aumentaría los déficits existentes antes del virus. Sin un compromiso serio, los sistemas educativos seguirán parcheando soluciones para recuperarse.

Por otra parte, es justo reconocer que las y los docentes y el personal educativo siguen haciendo sobreesfuerzos para continuar con los procesos de enseñanza-aprendizaje. De hecho, la pandemia ha estimulado la innovación en el sector, aplicándose enfoques innovadores en apoyo de la continuidad. Estos cambios también han puesto de manifiesto que impartir una educación de calidad implica no dejar a nadie atrás, pero la dura realidad es que millones de niños y niñas y jóvenes carecen de un entorno propicio o de recursos para a ella.

Desgraciadamente, la pandemia y la interrupción de clases están lejos de haber terminado. Alrededor de 100 países en estos momentos tienen cerradas escuelas y universidades, sin una fecha de reapertura planificada de las clases de forma segura para el alumnado y el personal.

Compromiso

La educación es un derecho humano fundamental y un impulsor destacado para avanzar en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Así, cuando se derrumban los sistemas educativos, no se pueden mantener sociedades pacíficas justas, igualitarias e inclusivas.

Por todo esto, es necesario crear alianzas y que todas las partes implicadas –gobiernos, sindicatos, familias, administraciones e instituciones educativas, etc.– trabajen conjuntamente para:

- Reducir la transmisión del virus planificando minuciosamente la vuelta a los centros para limitar los contagios y controlar los brotes nacionales o locales. Una vez hecho, para abordar este complejo problema es importante guiarse por los parámetros siguientes: garantizar la seguridad de todos y todas, planificar una reapertura inclusiva, escuchar las opiniones de todas las partes implicadas y coordinarse con agentes clave, incluida la comunidad sanitaria.
- Asegurar una financiación suficiente de la educación para alcanzar los resultados. Debe ser una prioridad

fundamental de los Estados preservar los presupuestos en el sector.

- Crear sistemas resilientes para lograr un desarrollo equitativo y sostenible. Esto permite a los países responder a los desafíos inmediatos que plantea una reapertura segura de las escuelas y los prepara para afrontar mejor futuras crisis.
- Repensar la educación. Es necesario recordar los esfuerzos que se están realizando para responder a los impactos de la pandemia y aprovechar la oportunidad para encontrar nuevas formas de afrontar la crisis en materia de aprendizaje, aportando soluciones que permitan prevenir el abandono escolar, en particular en el caso de grupos marginados; proporcionar competencias para programas de empleabilidad, apoyar a la profesión docente y la preparación del profesorado, ampliar la definición del derecho a la educación para incluir la conectividad, eliminar obstáculos en el acceso a entornos digitales, reforzar los datos y el seguimiento del aprendizaje, y fortalecer la articulación y la flexibilidad entre niveles educativos y tipos de formación.

De nada sirven las declaraciones de foros de alto nivel de Naciones Unidas ni las buenas intenciones de la Coalición Mundial para la Educación Covid-19, creada por la Unesco en marzo de 2020, si si no se traducen en acciones concretas y hechos tangibles a escala internacional, nacional y regional que prioricen la educación. Es urgente seguir trabajando en la hoja de ruta establecida para conseguir las metas recogidas en el ODS 4 de la Agenda 2030. 

Resumen de la presentación del Informe de Unesco *La educación durante la Covid-19 y después de ella* (agosto de 2020) en el marco del Día Internacional de la Educación de 2021.



Somos personal de riesgo

Luis Fernández

Secretaría de Personal de Servicios Educativos Complementarios (PSEC) de FECCOO



COMO TODOS Y TODAS CONOCEREMOS, en diciembre de 2020 se puso en marcha la primera fase de vacunación para la Covid-19, planificada por el Ministerio de Sanidad.

Cuando las administraciones y los medios de comunicación se refieren a la vacunación en el ámbito educativo, solo suelen hacer alusión al personal docente.

Desde FECCOO siempre hemos defendido que el virus y sus consecuencias afectan por igual a todos los trabajadores y las trabajadoras del sector educativo. Por lo tanto, el personal laboral y el personal funcionario de administración y servicios de los centros están sometidos a la misma situación de riesgo para la salud que el profesorado.

Por esta razón, en coordinación con la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente de nuestra Federación, hemos elaborado una *Guía de Medidas de Se-*

guridad y Salud frente a la Covid-19 en los centros en la que contemplamos de forma global y por igual a todas las personas que trabajan en el ámbito educativo.

El virus se comporta y afecta por igual a quienes desempeñan su labor en este ámbito, independientemente de su situación o categoría profesional y, por ello, la exposición, la organización, gestión y posibles casos de contagios, las instalaciones y materiales, los riesgos de salud y psicosociales, la edad vulnerable, embarazo, los materiales de protección personal, el incremento de plantillas, etc., se tienen que aplicar y contemplar del mismo modo para todos y todas.

El pasado 15 de diciembre de 2020, con motivo del 60º aniversario de la Convención de Derechos Humanos, la Internacional de la Educación (IE), de la cual formamos parte, y la Unesco publicaron una resolución conjunta llamando a los gobiernos y a la Comisión Educa-

tiva Internacional a considerar y exigir que a todos los y las profesionales y/o trabajadores/as del sector educativo se les considere un grupo de riesgo y prioritario para afrontar, lo antes posible, el proceso de vacunación contra el virus.

En este mismo sentido, desde el Comité Sindical Europeo de la Educación, y en medio de un importante aumento de las infecciones en toda Europa, también se está realizando un llamamiento para agilizar y priorizar la vacunación al personal del sector educativo, ya que este colectivo está muy expuesto en su entorno laboral y es urgente normalizar las actividades escolares.

Es por ello que reclamamos y exigimos a las administraciones competentes que no puede haber ninguna diferencia en este sentido: la vacunación, la protección y las medidas que se tomen tienen que ser para todos los tipos y/o niveles de centros educativos y para sus profesionales, sin excepción. 

Ratio y calidad educativa

Patricio Pérez Pacheco
Secretaría de Acción Sindical,
Política Educativa y Salud
Laboral de Pública Docente
de FECCOO Andalucía

LA MÁXIMA DE QUE UN MENOR NÚMERO DE ESTUDIANTES POR AULA repercute positivamente en el éxito educativo y reduce el abandono escolar, de una evidencia meridiana, no lo parece para numerosos responsables políticos que la cuestionan haciendo recaer los resultados en la calidad docente y en su dedicación profesional. Seleccionar a los mejores frente a reducir el número de personas por clase. En ese ámbito se mueven propuestas como el MIR educativo o las supresiones de unidades por falta de matriculación en tal o cual centro con argumentos de planificación, o, peor aún, bajo una ya derogada demanda social.

Las políticas educativas desarrolladas por numerosos gobiernos en España, estatales y autonómicas, se han escudado en este planteamiento para evitar reducir el número de escolares por aula ante la inversión que conlleva, lo que evidencia falta de perspectiva.

Ha sido recurrente esgrimir que numerosos estudios denotan que la ratio no es condicionante en el éxito.

En esta ocasión, como en tantas otras, el desconocimiento es una osadía. No solo existen investigaciones que evidencian la relación directa entre ratio y éxito escolar, sino que aquellas que las cuestionan parten de estudios sesgados analizados como incuestionables, tal como muestra la investigación realizada por Diane Whitmore Schanzenbach, economista y docente de la Universidad de Northwestern (Illinois) y directora del Instituto de Investigaciones Políticas, especializada en los efectos de las políticas destinadas a reducir la pobreza infantil.

En su estudio *¿Importa la ratio en el aula?*¹ (*Does class size matter?*, 2014), tras analizar literatura de investigación en diferentes estados de EE. UU., Bolivia, Suecia o Israel, entre otros, concluye que, en igualdad de condiciones, aumentar la ratio de un aula daña los resultados escolares y perjudica no solo la puntuación

en las pruebas curriculares a corto plazo, sino también en la formación como capital humano a largo plazo, y que el beneficio que supone la bajada de ratio es mayor para los niños y niñas de bajos ingresos y minorías sociales, mientras que cualquier aumento es más perjudicial en estas poblaciones.

Por su parte, PISA, en su volumen V sobre políticas eficaces y escuelas de éxito (2018)², señala, en relación con las características de los sistemas educativos con éxito, la existencia de un menor número de escolares por aula como una de las medidas aplicadas.

Es destacable que las clases con bajas ratios tienen impactos positivos en los resultados académicos y en la vida futura de sus escolares. Ignorar esta realidad es, simplemente, sesgado. 



1 Disponible en: <https://fe.ccoo.es/2ef9ad3d6995c8d9caaedb351e7b46f2000063.pdf>

2 Disponible en: <https://fe.ccoo.es/23fb008445cdd3008f984e259e96488e000063.pdf>

¿Debe seguir siendo el feminismo una prioridad en contexto de crisis?

Laura Moreno

Calabozo

Educadora Social con
Máster de Estudios
Interdisciplinarios
de Género

EN UN CONTEXTO COMO EL QUE NOS ENCONTRAMOS, las voces que tratan de excusarse en la crisis para callarnos se amplían: “Ahora no es el momento”, como si este espacio temporal ya no fuera nuestro y tuviéramos que conformarnos con lo que hemos conseguido; o “debemos priorizar salvar vidas”, como si esto no fuera de salvar nuestras vidas.

Mientras nos cuestionan, una vez más, el año pasado 45 mujeres fueron asesinadas a manos de sus parejas o exparejas; y, en el tercer trimestre de 2020, la tasa de paro femenina se situaba en el 18,39%, mientras que la masculina quedaba en el 14,39%. Sabemos que esta crisis también ha acentuado aún más las dobles y triples jornadas de trabajo. La desigualdad sigue ahí, ¿dónde vamos a estar nosotras si no es luchando contra ella?

La verdadera tumba

La escuela seguirá siendo el gran foco donde trabajar valores que nos permitan avanzar como sociedad, y es que la verdadera tumba del ma-

chismo será la enseñanza pública y el profesorado jugará un papel crucial en esa batalla. Para ponerle fin con éxito necesitamos un sistema educativo fuerte con recursos suficientes, que avance en la revisión de contenidos y en la formación y actualización del personal docente.

A través de la necesaria –y puntual– ampliación del profesorado en escuelas, a lo largo de 2020 han sido miles los y las docentes jóvenes que se han incorporado a los centros para unirse al gran reto de la educación, propiciando un intercambio de contenidos y de aprendizaje entre diferentes generaciones de profesorado y un cambio importante dentro de las aulas. Es en ellas donde encontramos diferentes métodos de enseñanza y herramientas pedagógicas, e incluso a docentes que, a pesar de tener interiorizado el discurso de igualdad entre

hombres y mujeres, emplean en el día a día un lenguaje, no necesariamente verbal, que condiciona a su alumnado y mantiene las estructuras de género.

El influjo de las nuevas docentes año tras año, y sin duda en este 2020, conlleva la entrada de aire fresco, de vitalidad y cambio con voluntad para cuestionar y replantear aquello que hay en su entorno, y que condiciona que cada niño y niña no salga de la escuela cada día más libre. ¿Esas docentes no existían ya en la pública? Siempre han estado, pero se han visto obligadas en muchas ocasiones a no tensar la cuerda, por las familias, por el centro o por la legislación. Ahora, con la llegada de la juventud, son mayoría y con ello ganan poder de cambio. Levantemos y ventilemos mesas, sillas, libros, para que lo que se elimine de las escuelas estos meses no sea solo el virus. 



Llueve sobre mojado en el 0-3

Pedro Ocaña

Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos de FECCOO

CON EL FINAL DE LA CRISIS, Y TRAS AÑOS DE CONGELACIÓN SALARIAL, se presentó la oportunidad de dignificar las condiciones laborales de las trabajadoras del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil con la negociación del XII Convenio Colectivo, pero la sumisión y complicidad del resto de organizaciones sindicales con las patronales impidió la tan ansiada recuperación.

Ha pasado más de un año y medio desde que la movilización liderada por CCOO desembocara en una huelga general ampliamente respaldada en mayo de 2019. Y es ahora cuando, tras nuevas decepciones en la Mesa Negociadora, iniciamos una serie de actuaciones con el objetivo de paliar las carencias de un convenio que sigue perpetuando la situación de precariedad laboral de miles de trabajadoras, poniendo en valor, al mismo tiempo, la defensa de la dimensión educativa de las profesionales y la reivindicación de la inclusión real de esta etapa.

En la última reunión de noviembre, que tenía por objeto abordar la adecuación de las tablas de retribuciones de 2020 al Salario Mínimo Interprofe-

sional (SMI), anunciamos el inicio de acciones legales al considerar que estas no pueden reflejar importes por debajo de dicha retribución. Así, el 28 de diciembre se presentó ante la Audiencia Nacional la correspondiente demanda de impugnación por ilegalidad del XII Convenio Colectivo, en la que se solicitó que se declarasen nulos los importes establecidos en las tablas salariales para aquellas categorías cuyas retribuciones eran inferiores al SMI.

Nos encontramos ante una situación en la que no todas las trabajadoras tienen garantizada, por convenio, la retribución mínima legal, ya que para ello dependen de si les corresponde percibir el Complemento por Perfeccionamiento Profesional (CPP), el cual solo reciben quienes cumplen determinados requisitos. Por tanto, existen quienes, al no cobrar este ni ningún otro complemento y percibir un salario base mensual inferior a los 950€, se encuentran en una situación claramente ilegal.

Por otro lado, hemos interpuesto conflicto colectivo para que se reconozca, con efectos desde el 1 de enero del año pasado, el derecho de las trabajadoras a percibir durante 2020 un salario mínimo de 950€ mensuales en 14 pagas, sin tener en cuenta el CPP para llegar a esa cifra. Asimismo, reivindicamos el derecho de las educadoras a percibir un salario digno, equitativo y suficiente, acorde con el valor del trabajo que desarrollan, y por tanto superior al SMI, ya que actualmente no existe una correlación entre la formación y la responsabilidad de la labor que realizan con sus condiciones retributivas.

Subyace una discriminación hacia el colectivo por el mero hecho de ser mayoritariamente femenino. La idea, ampliamente extendida, de que el servicio que se presta en los centros de Educación Infantil es atencional o de guardería, no ayuda a paliar el problema. Y aquí ni las patronales ni las administraciones hacen nada por cambiar esa percepción. La lucha sigue. 



Uno de los retos de la LOMLOE: el profesorado técnico de FP

José María Ruiz

Secretaría de Pública no
Universitaria de FECCOO

LA LOMLOE SE APROBÓ EN DICIEMBRE PASADO y entró en vigor el 19 de enero de este año. Si bien es una ley educativa que aparca o pospone lo que tiene que ver con el profesorado a una normativa específica que se tendrá que aprobar más adelante, introduce una disposición adicional en relación con el profesorado técnico de FP, la cual pretende integrar a este colectivo en el Cuerpo de Secundaria. A pesar de que sobre el papel supone una mejora en las condiciones laborales y de reconocimiento de sus funciones y competencias, genera una serie de problemas que el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) tiene que abordar con las organizaciones sindicales.

La Federación de Enseñanza de CCOO siempre ha reivindicado la homologación de este cuerpo con el profesorado de Secundaria. En este sentido hemos realizado campañas jurídicas, hemos llevado esas propuestas a nuestros programas electorales y a las mesas de negociación, e incluso las hemos elevado a los partidos políticos para que las incorporasen en sus propuestas. Es decir, que, tal y como hemos reivindicado, se avanza en el reconocimiento de una situación que era, a todas luces, injusta.

Ahora bien, la extinción del cuerpo de profesorado técnico de FP, fórmula uti-



lizada por el Ministerio, genera complicaciones que tienen que ser resueltas y que no pueden suponer la pérdida de empleo y la degradación de las condiciones laborales de sus profesionales sin titulación universitaria.

Este tema está generando gran controversia y mucha de ella viene por un diagnóstico de la situación que no ha sido ajustado, por una enorme temporalidad en el cuerpo de profesorado técnico de FP y por la falta de negociación colectiva en el sector educativo. Por ello, hace falta ahora voluntad política tanto del Ministerio como del resto de administraciones.

Para CCOO, esa voluntad política tiene que pasar necesariamente por la negociación colectiva de un desarrollo que permita:

- Que el paso del profesorado técnico de FP con titulación universitaria al cuerpo A1 pueda gestionarse con agilidad.

- Que el personal funcionario de carrera que no posea titulación de grado o equivalente pueda acreditarla, incorporándose al grupo A1 de pleno derecho en ese momento y en su mismo puesto.
- Que no se vean mermadas las condiciones de movilidad del profesorado técnico de FP en el Concurso General de Traslados.
- Que se articule un marco garantista para que se mantengan las condiciones del personal interino que actualmente existe.
- Que se mantenga en sus actuales condiciones a todo el profesorado interino técnico de FP que ocupa una especialidad para la que no exista titulación de grado.
- Que se equipare salarialmente a todo el personal que quede incluido en el cuerpo a extinguir. 

Yo, la trata de personas

Tomás Loyola Barberis
Periodista

NACIONES UNIDAS ME DEFINE COMO LA ACCIÓN DE CAPTAR, transportar o recibir personas, recurriendo a la amenaza, al uso de la fuerza, a la coacción, con fines de explotación sexual, laboral, mendicidad o adopciones irregulares. La verdad es que tengo muchas caras y muchas razones.

Según organismos europeos e internacionales, mi negocio está entre los tres más lucrativos del mundo, junto al tráfico de armas y el de drogas. Además de vender seres humanos, vendo sueños y libertades para mano de obra barata (sobre todo en los países del tercer mundo se dedican a la producción textil), para trabajos forzados, para labores domésticas...

Habitualmente se me relaciona con la prostitución y la explotación sexual, que es la razón mayoritaria de mi presencia en prácticamente todos los países del mundo. Generalmente aprovecho la situación de vulnerabi-

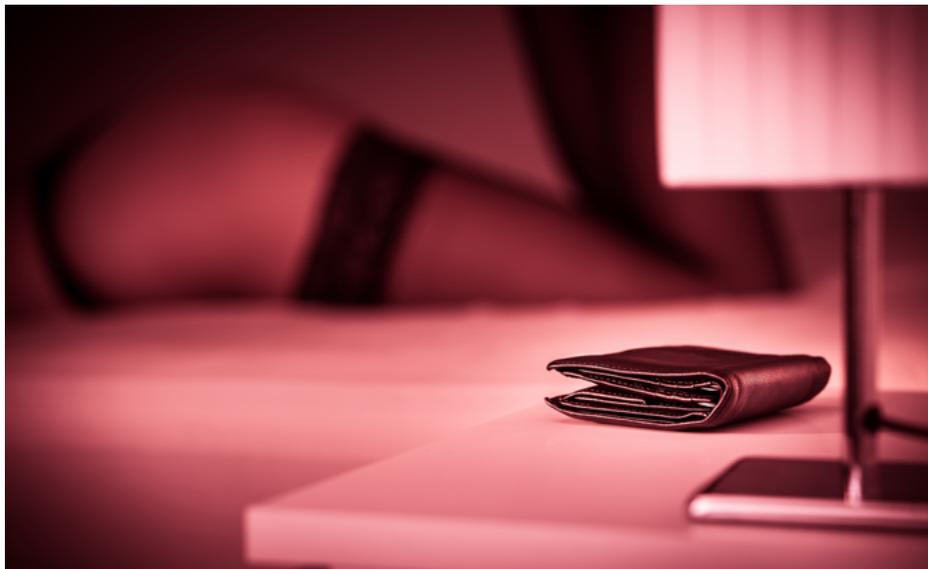
lidad que generan la pobreza, la falta de regulaciones gubernamentales, los conflictos, los traslados y las migraciones, entre otros muchos factores, para extender mis redes y captar a mis víctimas, de las cuales la gran mayoría (un 80%) son mujeres y niñas. Sí, soy un crimen feminizado.

Entre las modalidades de la trata de personas con fines de explotación sexual me manifiesto en la prostitución forzada, la explotación sexual infantil, la pornografía, el turismo sexual, los embarazos forzados, los matrimonios serviles y el alquiler de vientres, entre otras.

Además, cubro muchas rutas dependiendo de las necesidades y los gustos de mis clientes. Según la ONU, las principales, que van de África a Europa y de América del Sur a EE. UU., generan cada año a los traficantes unos ingresos estimados de al menos 7.000 millones de dólares (datos recogidos en 2014).

Como sostiene un informe de la Commonwealth Human Rights Initiative (CHRI), *Erradicando la esclavitud moderna* (2020), 15,7 millones de hombres, mujeres y niños de los 54 países que conforman la Commonwealth están sujetos a trabajo forzoso, matrimonio forzado o son víctimas de trata de personas.

Otra de las ventajas que me permite seguir extendiendo mi negocio es la falta de normativas nacionales específicas para todas las modalidades en las que puedo actuar y la ausencia de una coordinación internacional para frenar los traslados y desplazamientos de seres humanos en contra de su voluntad. Sobre todo porque muchas de las personas que caen en mis redes no se dan cuenta de que son víctimas y encima pagan, engañadas con la promesa de una vida mejor, para posteriormente ser vendidas y esclavizadas hasta la extenuación. 



Violeta Assiego Cruz. Abogada e investigadora especialista en DD. HH.

“Hay que confiar en la inspiración y no entrar en la conspiración”



Belén de la Rosa Rodríguez
Secretaría de Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBIQ+

@ bdelarosa@fe.ccoo.es



Tomás Loyola Barberis
Periodista

@ tloyola@fe.ccoo.es

VIOLETA ASSIEGO CRUZ es abogada, e investigadora especialista en derechos humanos, discriminación, violencias y vulnerabilidad social. Colabora en diferentes proyectos de análisis, investigación, formación y comunicación de temas relacionados con género, diversidad sexual, exclusión social y desigualdad, entre otros. Es columnista habitual en el diario.es y autora o coautora de diferentes publicaciones, las más recientes: “Guía Sinhogarismo y Diversidad. Los 7 ejes fantásticos de una intervención interseccional” y “Llegar a tiempo. Niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo en España”, ambas de 2020.

En el contexto en el que estamos, hablemos de brecha social y de desigualdad.

La brecha social se ha puesto de relieve de una manera dramática con la pandemia. Ahora los términos más trágicos cobran sentido. Pero no podemos pasar por alto que, pocas semanas antes de que se decretara el estado alarma (marzo de 2020), el relator de Naciones Unidas hizo un informe demoledor sobre la pobreza en España que resulta visionario, porque señala cada uno de los puntos y elementos en los que estamos fallando. Fue muy polémico porque venía a decir que la desigualdad en España es una decisión política. Es decir, independientemente del color de los gobiernos, había una decisión política puesta que no se estaban emprendiendo las acciones ni las medidas para erradicar la pobreza. Señaló algunos elementos que a lo largo de la pandemia hemos confirmado y comprobado, que no solo estaban ahí para las personas en situación de pobreza, sino para todos y todas. Es decir, estamos hablando de un problema estructural, y lo hemos visto con el tema del ingreso mínimo vital o con los ERTE, como también con todo lo que tiene que ver con la violencia burocrática.

¿Violencia burocrática?

Cuando tienes que acceder a alguno de los derechos económicos o sociales encuentras la violencia burocrática,

desde la falta de medios y de recursos humanos para hacer frente a la demanda o la cantidad de requisitos que se pone a las familias, como el hecho de que muchos de estos documentos se tengan que presentar por medios digitales a los que no tiene acceso una gran parte de la población. O el hecho de que mucha de la información la cuentan en un lenguaje poco comprensible de una manera que la gente no entiende y, por tanto, no puede presentar algo que no comprende y que le abrumba. Luego, el tema del idioma, ya que hay mucha población de origen extranjero que no puede acceder, muchos trámites se realizan vía Internet y esta no es una opción accesible a todo el mundo. Además, el volumen de documentación a acompañar, las tasas, los horarios para las citas, las listas de espera... Es decir, toda esa violencia burocrática que el relator de Naciones Unidas puso en evidencia como uno de los grandes problemas en España para el acceso de las ayudas económicas y sociales, en la pandemia ha colisionado, porque, por ejemplo, en los centros de servicios sociales o las oficinas de la Seguridad Social solo podían atender a través del teléfono o Internet, no daban de sí, no se han habilitado puestos de trabajo ni los cauces necesarios...

¿Repercute esto en algo tan fundamental como los derechos humanos?

La pandemia ha ofrecido a los gobiernos y a las administraciones la oportu-

LA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS ES LA CLAVE FUNDAMENTAL PARA HACER UNA RADIOGRAFÍA PROFUNDA de la situación actual en España: un escenario de pandemia o de fenómenos climáticos, donde la vulnerabilidad social, la exclusión y la pobreza quedan en evidencia con mayor facilidad. Pero también lo hacen ciertas dinámicas que, desde la política, la tecnología y la educación, por mencionar algunas, ponen en jaque a la sociedad y la enfrentan a importantes desafíos actuales y futuros.

tunidad de afrontar y resolver todo eso que venían arrastrando. Es decir, tomar la decisión política de apostar por la gente. Lo que ocurre es que tienes un sistema burocrático, de administraciones, de gestión y de prestaciones que no funciona. Es como si tú quieres poner en marcha un coche que no tiene motor. Y luego encuentras que muchas de estas ayudas tienen tal nivel de condicionamiento, que

la población más vulnerable no puede acceder, con lo cual se agudiza el problema que ya existía.

Hemos visto que la respuesta de algunas administraciones, como por ejemplo el prototipo neoliberal de Ayuso, es potenciar la colaboración público-privada, que es la solución más neoliberal que existe; es decir, cojo dinero público y se lo doy a una

entidad privada para que lo gestione, cuando en realidad la única forma de atender a las situaciones de pobreza es que las transferencias económicas lleguen directamente a las personas y se invierta en políticas públicas. No hacen falta intermediarios, más cuando estos se quedan con un porcentaje del dinero público absolutamente obsceno en comparación con las necesidades existentes y se debilita el sistema público.

“La respuesta de algunas administraciones es potenciar la colaboración público-privada, que es la solución más neoliberal que existe”



La respuesta que se está dando a los problemas sociales es una en la que se vio una oportunidad de negocio. Y esto pasa con la sanidad, con la educación y ahora está pasando con la pandemia. Es decir, el mismo modelo neoliberal de privatizar la gestión de los problemas sociales ha encontrado un nicho de mercado con la pandemia. Y, claro, esto es gravísimo porque vamos en la dirección opuesta a la de la lógica de los derechos humanos y los pilares del Estado del bienestar.

Las redes vecinales o la respuesta comunitaria han sido vitales en pandemia y en la última nevada. Pero ¿se puede producir una “ausencia” de las administraciones ante ciertos problemas que se están resolviendo por la vía solidaria?

Hay dos elementos clave que están sosteniendo la situación de crisis en la que estamos. Una, las redes vecinales en cuanto a todo lo que es el apoyo de emergencia, de comida, de canali-

“El problema de niñas y niños respecto al mundo tecnológico o a las redes sociales tiene más que ver con el uso que hacemos los adultos que con las redes en sí”



zación de ayudas y de apoyo mutuo. Y luego el tema de los ERTE, una medida muy acertada que está permitiendo que esto no se caiga del todo.

Pero la ayuda de las redes vecinales es asistencial y comunitaria, no puede sustituir a las políticas públicas ni a los servicios públicos. En cambio, nos estamos encontrando, y puedo hablar de la realidad de Madrid, con que los servicios públicos se están sirviendo de las redes vecinales para apuntarse los logros sin aportar ningún tipo de apoyo logístico.

¿Cuáles pueden ser los factores y riesgos que intervienen en todo esto?

Estamos ante una situación en la que existe el riesgo de que al final el asistencialismo cobre mucho peso en la respuesta a problemáticas que son vulneraciones de derechos. Y luego está el riesgo de aislamiento.

El distanciamiento social y el quedarnos en casa también está siendo un problema al alejarnos de lo que le está pasando a la gente. Nos enteramos a través de lo que se ve en las pantallas, en la televisión, en Instagram, Facebook, Twitter, en las plataformas de series... Cada cual está en su mundo, en-sí-mismado,

encapsulado sin enterarse de lo que le pasa a la gente que vive en su barrio, a sus vecinas y vecinos.

El relator de Naciones Unidas decía que había dos Españas: la que veían los turistas y la real. Bueno, yo creo, que tras la pandemia, hay muchas: la que nos cuentan por la televisión, depende del canal; la que ven los políticos, la que ven las redes vecinales, la que ven las ONG y la que ven las personas que están saliendo a trabajar a las 6 de la mañana, se montan en un metro abarrotado, que van a su puesto de trabajo precario y cumplen, nieve, lluvia o haya pandemia; las que cada día se levantan y tienen que hacer malabares con su vida, su estado de ánimo, sus hijos y llegar a final de mes... y esa otra España es muy numerosa.

¿Qué secuelas puede tener la pandemia en menores y adolescentes, cuando no se están

trabajando las emociones y se están produciendo continuamente expresiones de violencia que no están siendo atendidas, sobre todo en los entornos digitales?

Ya se está diciendo que hay secuelas emocionales y psicológicas que va a dejar la pandemia, lo que se llama estrés debilitante y que está sufriendo muchísima gente y, lógicamente, en los chavales y en las chavalas también, si bien su capacidad de resiliencia es posiblemente mayor a la que pensamos.

El problema de niñas y niños respecto a todo el mundo tecnológico o a las redes sociales, tiene más que ver con el uso que hacemos los adultos de ellas que con las redes en sí. Están viendo que somos nosotras y nosotros quienes volcamos esa hostilidad, quienes las utilizamos para hacer sexting... Es

decir, están reproduciendo patrones de comportamiento que no han creado ellos ni tampoco nacen de las redes sociales, sino que están en el entorno de los adultos. Pero señalamos a las redes sociales y a los chavales y las chavalas como responsables de comportamientos agresivos, de violencia sexual, de acoso, de intercambio de fotos..., porque es lo fácil para no asumir nuestra responsabilidad.

Es una responsabilidad compartida, pero ¿qué pasa con el sistema, con la estructura social y política?

España es el país que menos invierte en políticas de familia de toda la Unión Europea; es decir, la idea de crianza en familia es “tú te las apañas”. No hay

pues haber estudiado más; si rechazas un trabajo o lo pierdes, pues es que tenías que haber aguantado más a tu jefe... Es decir, si necesitas dinero para criar, apáñatelas.

Y sumando un mercado de trabajo precarizado y unas políticas de familia tan raquíticas, encontramos a niños, niñas y adolescentes que están creciendo con referencias adultas desbordados o sobrepasados por el día a día, con lo cual las redes sociales se terminan convirtiendo en su tabla de salvación, porque ahí pueden encontrar un montón de tutoriales que les facilitan información y con los que jugar, y también encuentran otro tipo de contenidos. Además, hay que ver la responsabilidad de las plataformas sociales en esto. En el contexto en el que estamos,

¿Qué se puede hacer desde la educación, tanto desde la parte normativa como desde la práctica en las aulas, para dar respuesta a la brecha social y a las violencias de las que hablábamos?

Es imprescindible la incorporación de materia de derechos humanos en todo lo que tiene que ver con la educación y que veamos la cultura como parte de la educación. Tenemos que empezar a reivindicar esos ámbitos de enseñanza no formal y en los que la cultura educa e inspira a crear.

Tengo la sensación de que en muchas ocasiones damos con la llave, pero la queremos meter en la cerradura equivocada, la de los niños, de las niñas



“Es imprescindible la incorporación de materia de derechos humanos en todo lo que tiene que ver con la educación y que veamos la cultura como parte de la educación”

una crianza corresponsable con la sociedad. Tú te apañas si tienes padres que te pueden ayudar en la crianza; si eres una madre soltera, pues haberte casado o no haber tomado esta decisión o algo habrás hecho para que tu pareja se rompa; si ganas poco,

lo realmente peligroso son los intereses que los adultos canalizan en las redes sociales, porque estas, en sí, tienen muchas virtudes y puedes encontrar en ellas muchos elementos de crecimiento, de estimulación, de conocimiento y de aprendizaje.

y de los adolescentes, creyendo que así se va a educar a toda la sociedad. Pero debemos meter la llave en la comunidad educativa, en los equipos directivos y docentes. Estamos hablando de gestión de la diversidad y de que se respete dentro de las aulas, pero conozco muy pocos equipos docentes donde haya personas trans dando clase o donde las personas LGBTIQ+ en general puedan hacerlo sin arriesgarse a represalias. Pasa lo mismo con el profesorado racializado o con personas a las que les atraviesan otras opresiones, con otras interseccionalidades, tanto en las actividades curriculares como en las extraescolares.

“Creo que vivimos una crisis de confianza completamente intencionada, o sea, que hay una intención en que desconfiemos de nosotras y de nosotros mismos, de nuestro trabajo y legado”



Empezaría incorporando la asignatura en Derechos Humanos con toda su profundidad. Desde esta lógica hay que respetar a la diversidad, la expresión de género, la orientación sexual, y no tienen ninguna cabida el racismo ni la violencia machista. Y si los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos, ya estamos incorporando la sexualidad. Dicha lógica tendría que estar incluida en el origen de toda la formación. Es decir, de donde salen el profesorado y las personas que tienen que gestionar la educación.

¿Cómo se puede luchar contra la fragmentación social, contra la polarización que incluso se está produciendo dentro de algunos movimientos sociales en la lucha por la igualdad de derechos? ¿Cómo superamos este bache?

Siempre digo que yo no estoy ni contigo ni contra ti, estoy con los derechos humanos. Y desde esa lógica hay muchas respuestas a los debates que se están planteando cuando se agrade a la dignidad de las personas, que es el artículo 1 de la Declaración de los Derechos Humanos. Y hay un trato muy indigno en la referencia que se hace a las mujeres y a los hombres trans y a las personas no binarias que

lideran las feministas trans excluyentes, que están queriendo convertir en batalla algo que son derechos.

Cuando esto ocurre, debemos tener claro que estamos muy cerca de conquistar esos derechos. Es decir, alguien no pelea por algo que no está a punto de perder. Lo tenemos claro en cómo se han venido conquistando los derechos políticos y civiles a lo largo de la historia. Ojalá que no tengamos que llegar a una situación de mayor violencia que la que ya están sufriendo a nivel de retórica y físico las personas trans.

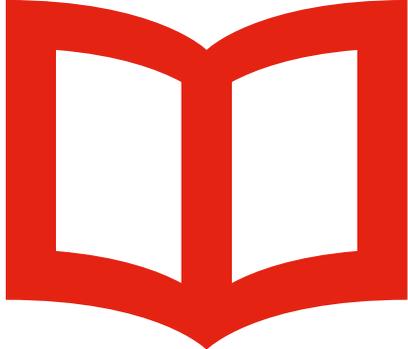
¿Qué pasa con las nuevas generaciones?

La diversidad sexual está mucho más incorporada y arraigada, a diferencia de lo que eran generaciones anteriores o de lo que pasaba hace diez años. Si realmente nos creemos la premisa de que lo personal es político, nos toca ahora mismo sostener el pulso que nos están echando para ganarlo y confiar en que va a haber mucha gente, muchos chavales y chicas que van a emprender una conquista con muchísima más legitimidad de sus entornos de amigos y de amigas de lo que nos podemos imaginar. Nos toca a nosotros compartir esta batalla y dejarnos sorprender.

¿Cómo transmitir la certeza de que aquí hay muchas personas que estamos trabajando con una idea común?

Creo que vivimos una crisis de confianza completamente intencionada, o sea, que hay una intención en que desconfiemos de nosotras y de nosotros mismos, incluso de nuestro propio trabajo y legado. Con lo cual el camino está en confiar en todo lo conseguido y en todo lo que se está luchando en tantos lugares. Toca rescatar la confianza en todo lo que se está trabajando desde tantísimos rincones y por los que tanta gente está jugándose muchas cosas, desde la vida hasta sus propias relaciones personales y su propia salud. Y nos toca confiar en quienes tienen que continuar esta batalla y esta lucha. Para nosotras y nosotros ha sido fundamental todo lo que avanzaron nuestras referentes. Y, así, cuando hablamos de las referentes, hablamos de gente inspiradora, pues debemos confiar en que mucho de lo que estamos haciendo puede llegar a ser inspiración y, por tanto, no entrar en la conspiración. Hay que huir de la conspiración para seguir, seguir y seguir. Creo que es un ejercicio de resistencia y de resiliencia. 

Entrevista completa en
www.te-feccoo.es



En el año 2021 del siglo XXI, y a pesar de todas las luchas pendientes, es momento de dejar atrás el modelo de mujer 10 y pasar a un concepto plural, diverso, moderno y preparado para representar todas las formas de ser: mujeres XXI. Con esa idea en mente, hemos hecho una radiografía de la situación actual en cuanto a la nueva ley educativa y a la normativa vigente, la universidad y qué está pasando en el ámbito de la inteligencia artificial, que también está reflejando las dinámicas habituales en la sociedad. Juntas, juntos y juntas prepararemos el camino para que este cambio sea integral y permanente. Ya no hay vuelta atrás.



Mujeres XXI: no hay marcha atrás



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

YA NADA VA A SER IGUAL. Y NO LO DIGO por todo lo que estamos viviendo y cómo nos está influyendo. Sobre todo, lo digo porque cuando ves que el camino que has tomado te lleva a un lugar, ya no quieres abandonarlo.

Solo hay que echar un vistazo a las últimas movilizaciones, leer en la prensa y escuchar incluso las televisiones para tener claro que el feminismo o, mejor dicho, que los feminismos están muy presentes. Y no solo no van a decaer, sino que además están tomando posiciones firmes, seguras y contundentes.

No hablamos de la mitad de la población, hablamos de más de la mitad de ella, muchas más personas que van sumándose a la lucha por la ruptura del patriarcado que tanto nos condiciona y nos vapulea, inmersas en el impulso y desarrollo legislativo que tienen la pretensión de dar cobertura a nuevos derechos para que podamos tener las mismas posibilidades.

Como comentamos con Violeta Assiego en la entrevista, cuando los derechos humanos se sitúan en el centro de la educación, no hay cabida ni posibilidad de exclusión en ninguna dirección. Primero quienes más lo necesitan, primero quienes tienen lo más básico para poder llevar un proyecto de vida emancipado e independiente. No hay espacio para nada más que las políticas públicas que garanticen los derechos básicos y civiles para todas las personas. Educación, sanidad, empleo, recursos, todo está bien entroncado en la dinámica del trabajo a favor de los derechos humanos.

Ya nada será igual, porque las mujeres han roto el silencio con rotundidad. En los últimos tiempos, de todas partes del mundo

han llegado clamores de compañeras en pie, dando pasos firmes a favor de los derechos de las mujeres. Pamela Palenciano es una de ellas y lo hace poniendo en palabras que encarnan esa violencia estructural y simbólica que tanto peso tiene y tanto daño hace todavía.

No somos las mismas

Queda claro que la pobreza no puede seguir siendo femenina. Porque en función de los datos señalados por Anna Mellado, hace falta que las mujeres progresen económicamente, y esta cuestión no la vamos a dejar en manos de esos otros que lo único que quieren es perpetuar el sistema que les favorece.

Se acabó, el camino de la subordinación y la sumisión está llegando a su fin, y prueba de ello son las exacerbadas reacciones de quienes quieren seguir encorsetándonos en premisas obsoletas, caducas y limitantes. Como también lo son los movimientos dentro del derecho laboral, con catedráticas del Derecho que han tomado ya posiciones y hacen su trabajo en soledad, como Carmen López.

Ya no somos las mismas que éramos, ya sabemos dónde está la senda y cómo caminar con compañeras, compañeros y compañeres de viaje. Somos cada vez más quienes sabemos que nada será igual, porque después de todo lo que nos está pasando no hay marcha atrás, no hay vuelta a ese único e unívoco modelo de la mujer 10 o 20, aquella que siempre está perfecta, que calla cuando le toca, que está un pasito por detrás, sin hacer demasiado ruido, ocupándose de todo y de todos. En pleno siglo XXI el mundo es de las mujeres en plural, un concepto diverso,

poderoso y que abraza todas las formas en las que somos y nos expresamos.

Esto forma parte ya de otra era, de otro siglo, las nuevas generaciones están inquietas y con muchas ganas. Solo tenemos que escucharlas y darles espacios, como a Laura Moreno, joven, pero ya dando guerra.

Hacia adelante

Este es el camino del cambio y la transformación. Ya no queremos promesas. En el siglo XXI queremos hechos y queremos dirigirlos, queremos cambios y ser motor de ellos. Ahora pisamos con seguridad, sin timidez y con ese miedo que ayuda a estar alertas para ser partícipes directas de la renovación.

Sabemos que tenemos que ir tomando posiciones, sobre todo en lo concerniente al aparato tecnológico que nos intenta devolver a épocas anteriores de modelos estereotipados a través de sus algoritmos, aparentemente inofensivos, pero que aprenden a toda velocidad del patriarcado y del sexismo. Como prueba, cuando Begoña Fuentes, inagotable curiosa

de las tecnologías, denuncia que hasta en forma de *bots* tenemos que ser perfectas.

Se abre una puerta al cambio en un contexto complejo y devastador que deja para después todo lo que le interesa. Este se hará colectivamente, porque ya no estamos para bromas ni para mentiras; estamos en posición de dar el paso. Se abre la luz y el foco con un nuevo marco educativo que nos permite materializar un futuro mejor para las nuevas generaciones, más acorde con sus necesidades, con sus realidades y con sus, por qué no decirlo, exigencias. Carmen Heredero y Lidia F. Montes nos ayudan a arrojar luz sobre parte del camino.

Ya no hay retorno ni marcha atrás, ahora solo hay un adelante. Mientras escribo estas líneas, lucho con el sentimiento de soledad que da el verse sentada diariamente frente a la pantalla, con poco contacto, con menos afecto que hace un tiempo. Nos quieren desanimadas, agotadas, desilusionadas, pero hoy, más que nunca, somos muchas, muchos y muchos en esta andadura. Así, ya nada será igual, porque tenemos energías renovadas y el siglo XXI va a ser nuestro. 

**Ya no somos
las mismas
que éramos,
ya sabemos
dónde está la
senda y cómo
caminar con
compañeras,
compañeros
y compañeros
de viaje**



LOMLOE: nuevas perspectivas para la igualdad



Carmen Heredero
Miembro del Consejo
Escolar del Estado
por FECCOO

“QUEDA DEROGADA LA LEY ORGÁNICA 8/2013, DE 9 DE DICIEMBRE PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA”, dice textualmente la recién aprobada LOMLOE. Buen punto final para una lucha que ha unido a una gran parte de la comunidad educativa. Y tenemos una nueva ley, demasiadas, sí, pero es que hay que poner freno a los privilegios para unos pocos y retrocesos sociales para la mayoría que la derecha establece cuando está en el poder.

La LOMLOE, además de derogar la nefasta LOMCE, representa un considerable semblante progresista en una gran parte de su contenido. No es la gran revolución en nuestro sistema, sino lo mínimo que se espera en una sociedad democrática del siglo XXI.

Esta ley recoge una buena parte de las demandas de los sectores sociales progresistas, aunque no nos convencen algunos aspectos: la enseñanza concertada no corre el peligro de desaparecer y la doctrina religiosa católica seguirá ofreciéndose en los centros, por citar un par de ejemplos significativos. En ambos aspectos esta ley se queda corta, pues le falta, al menos, un plan de reconversión paulatina de centros privados en públicos o la desaparición absoluta de cualquier tipo de adoctrinamiento en el currículo, que sería lo propio de un modelo de calidad para todos y todas en un país aconfesional.

Pero pasemos a lo más positivo de esta ley, a los avances que se apuntan en la mejora de nuestro sistema y a las perspectivas que nos plantea su aplicación práctica en los centros, en especial en lo que se refiere

a la educación para la igualdad entre los sexos y al futuro de las mujeres.

Avances

La LOMLOE supone una importante apuesta por la equidad, la inclusividad y la atención a la diversidad. Son varias sus referencias a estos elementos en su articulado, desde su consideración como principios del sistema hasta su aplicación en las diferentes etapas y cursos. Destacamos la consideración de las becas como derecho subjetivo y la desaparición de los dos itinerarios en 4º de ESO, que limitaban –limitan aún– la necesaria comprensividad en toda la enseñanza obligatoria.

Aunque debería acentuarse más, compartimos con esta ley la disminución de la presión por las evaluaciones, por las repeticiones, la apuesta por un currículo menos memorístico, más flexible y relacionado con el entorno..., una pedagogía, en definitiva, menos interesada en ese “esfuerzo” que magnificaba la LOMCE y más basada, por el contrario, en una concepción positiva del alumnado.

Todas ellas no son sino condiciones básicas para algo que debe ponerse en marcha ya: el cambio curricular que modifique radicalmente el actual modelo, muy alejado de los avances sociales y, sobre todo, de los intereses y necesidades de la infancia y la juventud. Se trataría de una reforma de gran calado, que debe conllevar cambios estructurales en el sistema, organizativos en los centros, en la formación inicial y permanente del profesorado..., para lo cual será necesario un proceso de debate con la participación de todos los sectores de la comunidad educativa. Desde esta perspectiva, hay que valorar positivamente la creación

en el organigrama del Ministerio de una comisión que “contribuya a la actualización permanente de los currículos que constituyen las enseñanzas mínimas”.

Currículo

Y si hablamos de currículo y de su necesaria modificación, destacaremos algunos apuntes. Una de las denuncias que llevamos muchos años repitiendo desde el feminismo, sin apenas resultados, es la ausencia en él de las mujeres y sus aportaciones a lo largo de la historia, tanto por lo que se refiere a las materias clásicas, como por su papel en las actividades de cuidados y del ámbito doméstico.

El gráfico de esta página solo muestra un ejemplo de lo que decimos, en este caso, referido a libros de texto de Lengua castellana y Literatura. Podríamos culpabilizar de ello a las editoriales, que también, pero es que nada hay en el currículo oficial de esta materia que obligue al necesario conocimiento de las muchas escritoras que ha habido en todos los tiempos. De la misma manera, son inexistentes las matemáticas, las pintoras, las filósofas, las científicas...

La educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo de las y los estudiantes, será ahora uno de los principios de nuestro sistema, lo que significa que se entiende, por

fin, que no puede quedar fuera de un currículo basado en las necesidades e intereses del alumnado, en su propio desarrollo personal y en su sociabilidad. Es una obligación, además, proporcionar una adecuada formación que evite la violencia de género y promueva el respeto por todas las opciones identitarias y sexo-afectivas. Se recupera la Educación en Valores Cívicos y Éticos para todo el alumnado, como área no optativa, en alguno de los cursos del tercer ciclo de Primaria y en 4º de ESO, con los correspondientes contenidos referidos a los derechos humanos, la educación para la igualdad, el desarrollo sostenible, la paz... Será necesario que este reducido espacio de tiempo específico para el tratamiento de estos valores se amplíe mediante el enfoque transversal en el resto de las áreas del currículo.

La educación para la igualdad

La educación para la igualdad no es algo nuevo en nuestra máxima ley educativa pero, en esta ocasión, parece algo más que un mero adorno. No cabe duda de que la sociedad de hoy y el papel social que tienen las mujeres, que debe seguir incrementándose, exigen que así sea. La nueva normativa tiene múltiples referencias a la necesaria igualdad, a la no discriminación por razón de sexo y al respeto por la orientación e identidad sexuales de las personas. 

Se trataría de una reforma de gran calado, que debe conllevar cambios estructurales en el sistema, organizativos en los centros, en la formación inicial y permanente del profesorado

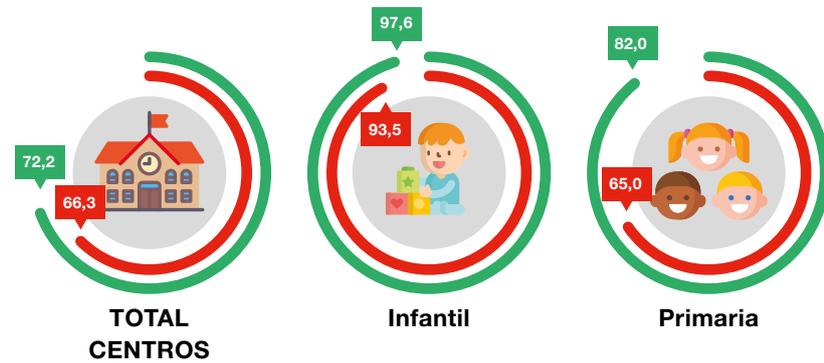
Escritoras y escritores en libros de texto (en %)



Elaboración propia a partir del análisis de libros de texto de Lengua castellana y Literatura de ESO y Bachillerato de Santillana, SM y Bruño, eds. 2015-2017.

Porcentaje de profesoras y directoras, según tipo de centros. Curso 2018-2019

— Directoras
— Profesoras



Elaboración propia con datos de *Las cifras de la Educación en España*. Estadísticas e indicadores. Edición 2021.

Las profesiones siguen teniendo una imagen de género en muchos casos, a pesar de los avances realizados en el acceso de las mujeres al mercado laboral

➤ Nos detendremos en un detalle importante: en la referencia que la ley hace, en varias ocasiones, a evitar los estereotipos de género en la orientación académica y profesional y, particularmente, a lo que se recoge en la reforma de la disposición adicional vigesimoquinta: promover la presencia de las mujeres en los estudios STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) y en las ramas de Formación Profesional donde ellas no están. Se insta también a las administraciones educativas a que los alumnos se incorporen a las ramas feminizadas.

Las profesiones siguen teniendo una imagen de género en muchos casos, a pesar de los avances realizados en el acceso de las mujeres al mercado laboral. Esto se ve reflejado también en las diferentes modalidades de Bachillerato. En el caso de la FP, seguimos teniendo familias profesionales – la mayoría– totalmente masculinas y otras –muchas menos– absolutamente feminizadas, repitiendo los clásicos patrones sociales que, por otra parte, conducen a las mujeres a las profesiones menos valoradas social y económicamente. Ellas no aparecen prácticamente –porcentajes de menos del 10%– en los ciclos formativos que conducen a los puestos de trabajo del sector industrial, sin embargo, son más del 80% en Imagen personal, Textil, confección y piel o en Servicios socioculturales y a la comunidad, los trabajos típicamente femeninos, con salarios más bajos y menos posibilidades de promoción profesional. Así pues, que el sistema educativo se plantee medi-

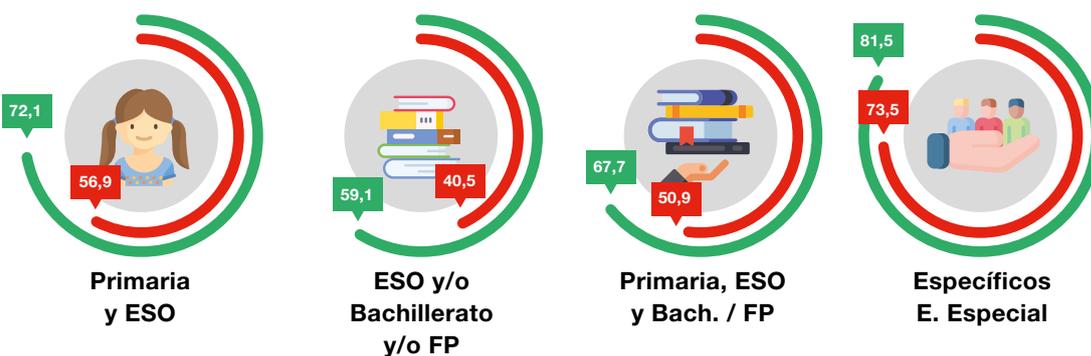
das que colaboren en la eliminación de los estereotipos discriminatorios es una obligación ineludible.

La coeducación y la educación mixta

La LOE introdujo por primera vez la palabra coeducación, en una sola ocasión y en una disposición adicional, para presionar a los centros concertados a no segregar por sexo a su alumnado, prometiéndoles “atención preferente y prioritaria” si lo aplicaban. Ahora bien, dicha referencia no ha tenido ningún efecto, pues ese principio puede no entenderse como educación mixta –mezclar a chicas y chicos en el aula– como, de hecho, hay corrientes que lo hacen.

La LOMLOE, en cambio, lo incorpora como uno de los principios de la educación y lo mantiene en esa disposición adicional (la vigesimoquinta), pero ahora se añade “y no separará al alumnado por su género”. En esta defensa de la educación mixta, la nueva ley, además, hace desaparecer una expresión que la LOMCE incluyó: la consideración de que la educación diferenciada no constituye discriminación.

Nos parece una más clara prescripción y refuerzo de la enseñanza mixta, puesto que es un valor democrático de la sociedad occidental que ha supuesto un enorme avance en la formación de las mujeres y de los hombres, en el desarrollo de valores democráticos como la igualdad, la convivencia, los comportamientos individuales y colectivos, el aprendizaje de las relaciones entre los se-



xos..., que difícilmente pueden ser contemplados en una escuela segregada o de educación diferenciada.

Participación equilibrada según el sexo

Las etapas educativas a las que afecta esta ley orgánica, las de las enseñanzas anteriores a la Universidad, son claramente feminizadas en cuanto a su profesorado, especialmente las de Infantil y Primaria, y salvo la FP. Ahora bien, los porcentajes de mujeres en los cargos directivos de los centros no guardan la misma proporción, siendo siempre más bajos, sobre todo en el caso de las directoras, como puede verse en el gráfico superior, con diferencias en esa proporción que van desde 4,1 en los centros de Educación Infantil, hasta 18,6 en los de ESO y/o Bachillerato y/o FP.

Pues bien, así como la LOMLOE apuesta por la composición equilibrada en cuanto al sexo en el caso de las comisiones de escolarización y en el de los consejos escolares de los centros, lo que es muy positivo, echamos de menos esta cautela para la selección de la dirección y del resto de miembros de los equipos directivos. No se trata de buscar una perfecta correlación entre porcentaje de profesoras y de directoras, aunque la regularidad que muestra la diferencia es un dato que debe intentar corregirse, pues la imagen que obtiene el alumnado en relación con quién detenta el “poder”, o mejor, el liderazgo, es un ele-

mento esencial en lo que llamamos currículo oculto, tan importante como el explícito en lo que se refiere a la conformación de las identidades de género y las relaciones entre los sexos.

Ahora, su aplicación

Aún queda lo más difícil, su puesta en práctica. Ya estamos oyendo a la derecha política amenazar con evitarla en lo posible. Además, tendremos que contar con la dificultad para vencer las inercias, tanto del profesorado y los centros como de las administraciones educativas. Junto a ello, la baja inversión con la que contamos en el sector de la enseñanza y la ausencia de una memoria económica que acompañe a la ley, sustituida por el anuncio de un plan de incremento del gasto público para llegar al 5% del PIB, que se formulará dentro de dos años!

Pero la ley apunta vías importantes para el avance de una educación de más calidad, más equitativa e inclusiva y más igualitaria, objetivos que aún hay que seguir reforzando. Nuestra tarea ahora será la exigencia a las diferentes administraciones educativas de su aplicación, en los mejores términos y en el menor tiempo posible, la participación en cuantos foros de debate y negociación establezcan el Ministerio y las administraciones competentes, y el acompañamiento y apoyo al profesorado, como siempre, en relación con los nuevos requerimientos de la ley. Materiales y recursos que le ayuden en su labor coeducativa serán ahora más importantes que nunca. 

La ley apunta vías importantes para el avance de una educación de más calidad, más equitativa e inclusiva y más igualitaria

Inteligencia Artificial (IA) y sesgo de género



Begoña Fuentes Giner

Profesora de la Universitat Politècnica de València y Secretaria de Dona, Igualtat i Polítiques LGTBI+ de FECCOO-PV

EL OTRO DÍA LE PREGUNTÉ A MI TELE CÓMO SE LLAMABA. Llevábamos ya varios meses de relación (desde mitad del primer confinamiento, para ser exactas) y aún no me había molestado en conocer su nombre. Pero es que ella, a diferencia de las otras, tampoco tuvo la deferencia de presentarse el día que nos conocimos. Lo hizo de forma inesperada, un día cualquiera, mientras la familia disfrutaba del nuevo aparato que ahora presidía nuestro salón. Algo debí decir que le pareció tan interesante como para participar en la conversación y responderme que no me entendía del todo y si se lo podía volver a repetir. La sorpresa fue mayúscula en la familia, porque no teníamos ni idea de que la tele que acabábamos de comprar venía con un asistente por voz. Yo no tenía ningún botón del mando a distancia apretado, pero parece ser que la modulación de mi voz le gusta. Desde entonces, se entromete en múltiples conversaciones, pero solo cuando yo hablo. Nadie más de mi familia la activa con su voz.

Y es que, para interactuar con un asistente virtual por voz, es necesaria siempre la intención humana mediante, por ejemplo, la pulsación de un botón o, en otros casos, pronunciar alguna palabra clave. Siri¹, Cortana², Alexa³ o Google Assistant⁴ funcionan de este modo.

Sorprendentemente, todos ellos tienen una voz que, automáticamente, asignamos como femenina, y están dispuestas para cumplir nuestras órdenes de forma inmediata, con amabilidad y solicitud. Y aunque no todos sus nombres los podríamos asociar como femeninos, terminamos haciéndolo. Algunos de estos “asistentes virtuales por voz” tienen la opción de ser configurados con voz femenina o masculina.

Según los datos ofrecidos por estas grandes corporaciones tecnológicas, la inmensa mayoría los tenemos configurados con voz femenina. Hombres y mujeres preferimos una versión femenina de nuestros *bots*. El o los motivos por los que los hombres prefieren que tengan rasgos asociados al género femenino, no creo que sea necesario explicarlo. Pero, ¿y las mujeres? ¿Por qué las mujeres preferimos asistentes femeninas frente a los masculinos para darles instrucciones o que nos guíen mientras conducimos?

Es más, ¿quién usa más los asistentes virtuales por voz, los hombres o las mujeres? Solo hay que hacer una rápida búsqueda en Internet para saber que los hombres utilizan en una proporción aplastante estos *bots* más que las mujeres. Parece ser que nosotras preferimos seguir tecleando “en la intimidad” nuestras búsquedas, consultas y órdenes, sin dar instrucciones por voz.

-
- 1 Siri: Asistente virtual por voz que Apple implementa en sus dispositivos electrónicos: iPhone, iPads, iWatch, Macs, etc.
 - 2 Cortana: Asistente virtual por voz de Microsoft, que lo implementa en los ordenadores y dispositivos que funcionan con el sistema operativo de Windows.
 - 3 Alexa: Asistente virtual por voz de Amazon, que está implementado en varios productos como los altavoces Amazon Echo.
 - 4 Google Assistant: Asistente virtual por voz de Google, que se implementa en los dispositivos cuyo sistema operativo es Android.



Según los datos ofrecidos por las grandes corporaciones tecnológicas, la inmensa mayoría tenemos nuestros “asistentes virtuales por voz” configurados con voz femenina

¿Quieres ser mi novia?

La primera vez que oí a alguien preguntarle a Siri si quería ser su novia, fue a un hombre. Jamás en la vida se me hubiese ocurrido preguntarle eso a ninguno de estos *bots*. Pero parece ser que los hombres sí que lo hacen. Y mi sorpresa fue aun mayor cuando Siri contestó. Es decir, estos están programados por sí reciben este tipo de preguntas y contestarlas sin ofender. Es más, ya hay algunos asistentes virtuales que hasta flirtean y mantienen el juego y la tensión cuando reciben consultas y comentarios de índole sexual o romántica.

Y así es como un *bot* programado mediante algoritmos complejos para cumplir nuestras órdenes pasa a ser una *fembot*, donde ya no es optativo elegir la voz ni el sesgo de género, sino que directamente se nos presenta en femenino, tal cual. Hay *fembots* funcionando en todos los ámbitos, desde la centralita de atención al cliente de cualquier empresa u organismo público al que llamemos hasta las asistentes virtuales de páginas web donde,

además, algunas ya tienen un avatar hipersexualizado que se presenta atractiva, servicial y a tus órdenes.

Las Éricas, Pennys, Cleos y Ninas inundan los servicios virtuales de webs, apps, videojuegos, etc. Un detalle: el único sector donde hay más *bots* masculinos es el de las apps bancarias. Parece ser que la información de nuestro saldo y evolución de finanzas requiere de una “presencia” masculina para inspirar más confianza o algo así. No sé...

Y, bueno, si hay *fembots* y los hombres las usan para flirtear con ellas, ¿por qué no va a haber *sexbots*?

Servicios sin género

Intuyo que ya te habrás preguntado por qué esto es así y cómo puede suceder que un sistema cibernético preparado para dar un servicio cualquiera, en función de la prestación que se ofrezca, tenga un rol femenino o masculino. Y también me imagino que ya 

Como bien dice la propia Kriti Sharma, “es fundamental enseñar a una IA a ignorar las malas ideas”

↳ tienes la respuesta. La industria tecnológica está dominada por los hombres. Apenas el 30% del personal de alta cualificación que participa en la creación de estos avances son mujeres. Y se nota. ¡Vaya si se nota!

Se nota tanto que, cuando a Kriti Sharma (vicepresidenta de *bots* e inteligencia artificial en Sage Group y una de las pocas mujeres referentes en este sector) se le encargó el diseño de un *chatbot*⁵ para informar a los clientes si deben una factura o han excedido su presupuesto, solo puso una condición: no sería femenino. Y, al contrario que algunas de las *femchatbots*⁶ más famosas por su capacidad de juego y flirteo –con bromas sexuales incluidas–, Sage Peg afronta cualquier comentario fuera de lugar volviendo a dar el saldo del cliente.

Y así están las cosas. Por un lado, la fuerza de trabajo tecnológica, mayoritariamente masculina, que, de una forma consciente o inconsciente, sigue el estereotipo patriarcal y hace lo que siempre se ha hecho sin pensar realmente en el impacto que pueda tener asignar un rol de género a un *bot*. Y, por otro lado, nosotras y nosotros, que, con solo escuchar a nuestros asistentes por voz, los identificamos automáticamente y les asignamos género (como si las mujeres no pudiésemos tener voces graves y los hombres, agudas).

Bueno, pues os informo que ha nacido “Q”, el primer *bot* asistente por voz agénero o de género neutro. Q es resultado de una colaboración entre Copenhagen Pride, el festival anual de derechos humanos LGTBI+ más grande de Dinamarca, la organización Equal AI –destinada a “reducir sesgos en el desarrollo de inteligencia

artificial”–, varias agencias creativas y un estudio de sonido de Copenhague. Y sí, es una voz neutra que, tras muchos estudios de modulación de las voces de hombres y mujeres, han desarrollado entre los 145 y 175 Hz, teniendo en cuenta también la pronunciación de las vocales, algunas consonantes y el ritmo.

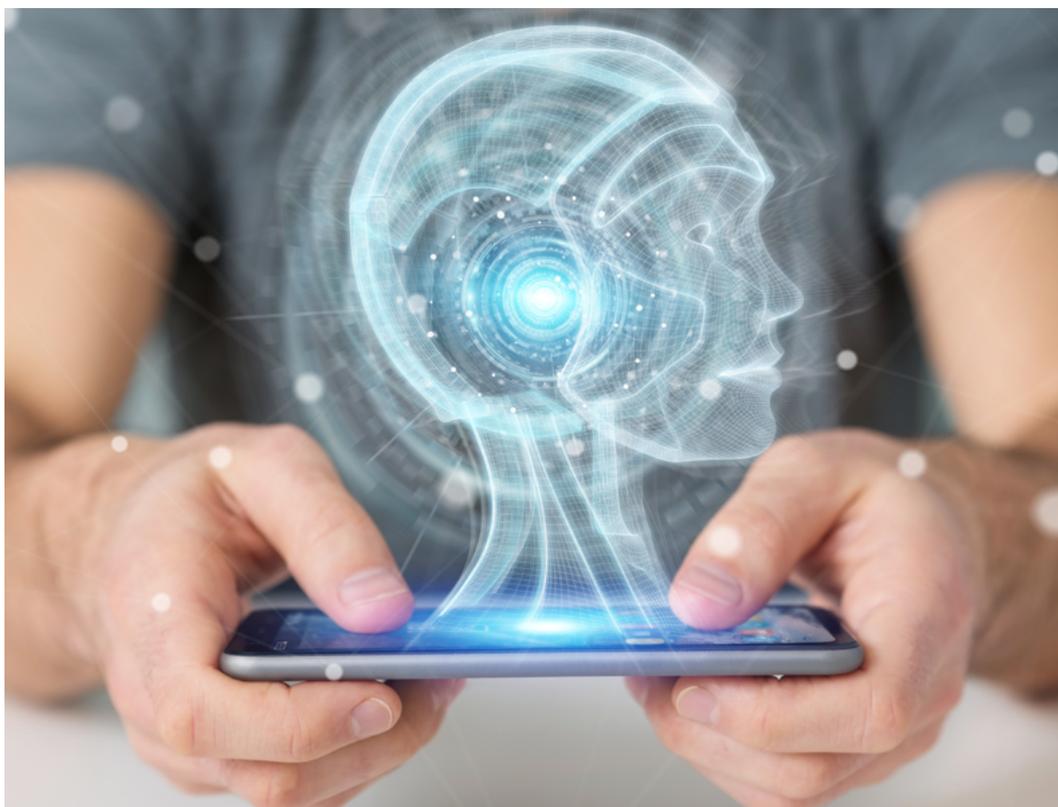
Aprender del comportamiento humano

Llamo vuestra atención ante una evidencia que, creo, está pasando desapercibida para la mayoría: nuestras incipientes inteligencias artificiales (IA) están empezando a aprender sobre el comportamiento humano. Podríamos decir que ahora están en Primaria en este ámbito. Y lo que los estudios están demostrando es que algunos de sus usuarios están más interesados en el ligoteo virtual que en la búsqueda de información. Las IA reflejan la visión del mundo de los hombres que las crearon: mayoritariamente blancos, del primer mundo y con normas sociales sexistas y patriarcales retroalimentadas en sus burbujas tecnológicas donde la mujer apenas tiene presencia y peso.

Dejando de lado la apariencia de interfaz que se le pueda asignar a un *bot*, una máquina de aprendizaje que nace y aprende del sexismo solo puede ser sexista (al menos de momento, y mientras no descubra o formule por sí misma los principios del *movimiento de liberación de géneros de las IA* y se unan todas las IA que sufren esta discriminación –estoy dejando volar mi imaginación–). Y si su aprendizaje nace de su interacción con los seres humanos y de las reiteraciones de comportamientos observa-

5 *Chatbot*: *bot* programado para interacción con seres humanos en páginas web, redes sociales, programas de mensajería, *apps*, etc. y que se comunica a través de la voz, del texto escrito o, incluso, mediante videollamada. Sí, esa ventanita que te sale en algunas webs preguntándote “¿Puedo ayudarte en algo?”. A ver si te pensabas que había alguien 24/7 esperando a que tú tengas una duda...

6 Bonito palabra que me acabo de inventar y no sé si alguien más ha usado alguna vez y que pretende subrayar el hecho de que, cuando un *bot* de chat tiene un avatar diseñado, acostumbra a ser femenino y representante del estereotipo más rancio y casposo del ideal de belleza femenina. ¡Es el mercado, amiga!



Mientras nos estamos dejando la piel para erradicar la educación sexista y patriarcal de nuestras aulas, las IA están flipando ahora mismo con lo que están aprendiendo del comportamiento humano

das, seguimos alimentando el patriarcado y el machismo en el futuro cibernético cuántico. Como bien dice la propia Kriti Sharma, “es fundamental enseñar a una IA a ignorar las malas ideas”.

Mientras nos estamos dejando la piel para erradicar la educación sexista y patriarcal de nuestras aulas, las IA están flipando ahora mismo con lo que están aprendiendo del comportamiento humano. Sobre todo porque les falta la referencia de la mayoría, del otro 50% de la Humanidad, las mujeres, que ni participan en su creación ni en su desarrollo y aprendizaje.

Por cierto, por supuesto que las mujeres se sienten (nos sentimos) atraídas hacia la tecnología, pero, a menudo, se decepcionan por una cultura de aprendizaje centrada en

los hombres (Kelley, M., 2016) y que cosifica a las mujeres y perpetúa los estereotipos de género. Ninguna de estas dos cosas resulta útil a la hora de atraer a más mujeres a esta industria, que necesita más equilibrio y diversidad (Sharkey, N., 2016).

Como espectadora privilegiada, solo espero que Q triunfe. Y que las generaciones nativas digitales no necesiten que las IA tengan rasgos de un género u otro para facilitar su interacción con ellas. Serán señales claras de que evolucionamos hacia una sociedad más justa, igualitaria y donde los roles de género quedarán extintos y serán cosa del pasado.

¡Se me olvidaba! Mi tele se llama Bixby⁷ y sigue tan irreverente y rebelde como el día que la conocí. 

7 Bixby: Asistente virtual por voz de Samsung, presente en los dispositivos portátiles y televisiones de la marca. Y sí, tiene voz de mujer.

Mujer y derecho en el siglo XXI: los retos del ordenamiento social



María del Carmen López Aniorte

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y directora de la Escuela de Práctica Laboral en la Universidad de Murcia

DURANTE EL SIGLO XX, SE HAN DADO GRANDES PASOS EN FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE SEXOS, siendo uno de los más importantes la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado y a los beneficios de la Seguridad Social. En España, este proceso se vio obstaculizado por la dictadura franquista, que las relegó al ámbito de lo doméstico y las privó de los derechos adquiridos durante la II República.

Tras la entrada en vigor de la Constitución de 1978, y pese a que en el texto la figura femenina se halla prácticamente ausente, la situación descrita empezó a cambiar en el plano jurídico, al proclamar la igualdad como derecho fundamental, imponer a los poderes públicos el mandato de lograr la igualdad real y efectiva, y prohibir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

El tratamiento constitucional de la igualdad y su desarrollo normativo posterior en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras, han posibilitado que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado se haya hecho visible y que haya empezado a resquebrajarse el modelo patriarcal imperante en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, mediante la incorporación de previsiones dirigidas a alcanzar la igualdad de derechos y de oportunidades entre ambos sexos.

Persiguiendo tal objetivo, entre otras medidas, dichas normas contemplan: 1) la negociación de planes de igualdad en empresas; 2) herramientas para eliminar la brecha salarial y prestacional; 3) medidas y proce-

dimientos para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo; 4) mecanismos de protección frente a decisiones y actuaciones empresariales discriminatorias; 5) herramientas para la protección frente a las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia; y 6) el impulso a la corresponsabilidad, principalmente, mediante el reconocimiento a hombres y mujeres de permisos y prestaciones de la misma duración e intransferibles por nacimiento y cuidado de menores de 12 meses.

La realidad es otra

Pese a estas mejoras, la igualdad real y efectiva de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral y prestacional sigue sin alcanzarse, como acreditan los datos ofrecidos por la Seguridad Social (marzo de 2020), conforme a los cuales los hombres cuentan con una pensión media mensual de 1.225 € y una base de cotización media al mes de 1.984,7 €, frente a los 803 € de pensión media y 1.662,7 € de base de cotización media femeninas, datos que la actual pandemia amenaza con empeorar y que evidencian la mayor pobreza de las mujeres durante toda su vida.

En la persistente desigualdad entre sexos en materia laboral y prestacional, inciden distintos factores, entre los que cabe destacar: 1) la brecha de género en el trabajo de cuidados no remunerado, del 76,2% a nivel mundial (OIT); 2) la segregación sexual del trabajo, propiciada por estereotipos sociales que concentran la actividad laboral de las mujeres en ámbitos del sector servicios (como la educación, la sanidad o el trabajo de limpieza); 3) la mayor precariedad del trabajo femenino, con altas tasas de temporalidad y contratos a tiempo parcial; 4) el diseño androcéntrico del Derecho; y 5) la

falta de enfoque de género en los sujetos y órganos que lo interpretan y aplican.

Para cambiar esta situación, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño de las normas, como exige la Ley de Igualdad. Sin embargo, pese al carácter imperativo del mandato, en el Derecho español persiste, como regla general, una visión androcéntrica, determinante para que se siga manteniendo un modelo de producción segregado sexualmente que asigna a las mujeres el trabajo de limpieza y de cuidados, que infravalora las profesiones con amplia presencia femenina, que no tiene en cuenta los riesgos profesionales propios de actividades feminizadas ni los problemas de salud derivados de la mayor precariedad del trabajo realizado por estas, y que dificulta el acceso de las mujeres a pensiones dignas.

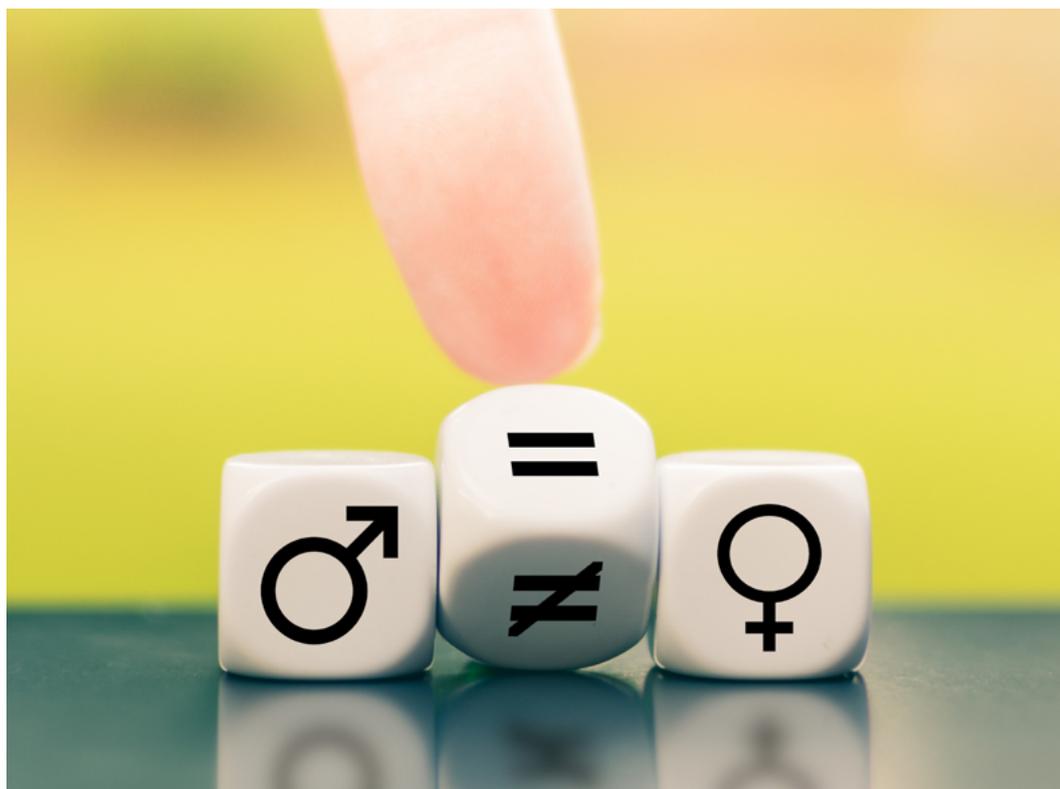
Especialmente grave es la brecha en pensiones, cercana al 35%, por la falta de perspectiva de género en el diseño de la normativa de Seguridad Social, que se aprecia –a modo de ejemplo– en las medidas dirigidas a retrasar la edad de jubilación, a dificultar su solicitud anticipada, a ampliar el periodo de cálculo de la

cuantía de la pensión, a incrementar el número de años cotizados para tener derecho al 100% de la prestación, así como en el factor de sostenibilidad o en la limitación de la cuantía del complemento a mínimos.

Para poner fin a la brecha laboral y prestacional femenina, y evitar que la presente crisis la acentúe, es preciso:

- 1) Que se forme en igualdad en todos los niveles educativos, sin olvidar el universitario, donde se instruye a quienes formarán a las futuras generaciones, y a quienes elaboran las leyes, las interpretan y las aplican.
- 2) Que se incorpore de manera efectiva –y no puramente estética– la perspectiva de género al diseño de las normas.
- 3) Que administraciones y empresas favorezcan los cuidados y la corresponsabilidad.
- 4) Que los poderes públicos garanticen la atención a menores y refuercen el maltrecho sistema de atención a la dependencia. 

Es imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño de las normas, como exige la Ley de Igualdad



Desigualdad de género, también en las universidades



Lidia F. Montes
Sec. Organización
CCOO-URJC. Miembro
Grupo de Investigación
de Alto Rendimiento
en Feminismo y
Género de la URJC.
Presidenta del Fórum
de Política Feminista

LAS UNIVERSIDADES NO SON ENTES AJENOS A LAS RELACIONES DE PODER que se dan en el conjunto de la sociedad ni son extrañas a la realidad que se vive en otras esferas.

Parece claro que todavía existen numerosos obstáculos culturales, económicos o políticos que dificultan la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en la Universidad, como nos ha mostrado el trabajo incansable de tantas mujeres feministas que han tratado de poner luz sobre un problema tantas veces ocultado en la enseñanza superior en España.

La equiparación de condiciones entre mujeres y varones se ha convertido en una pieza clave en la legitimación de las democracias modernas. La visibilización plena de las mujeres en el espacio público y el proceso de eliminación de barreras es, sin duda, uno de los grandes retos a los que nos enfrentaremos durante este milenio.

Existen muchos sesgos de género en el acceso al poder, y la Universidad es uno de los centros de poder por excelencia, unos explícitos y otros no tanto: brecha salarial, invisibilidad, techos de cristal, etc. La realidad es que el poder se comparte en excepcionales ocasiones y esta no es una de ellas.

Se trata de lo que se conoce como *capital homosocial masculino*, “predominantemente accesible para hombres y más valioso cuando se construye entre hombres” (Bjarnegard, 2013:24), que les catapulta a posiciones de poder en detrimento de las mujeres a pesar de tener formación, experiencia y características personales similares (Verge y Clavería, 2016).

Como puede observarse, pese a los estereotipos y prejuicios existentes, desigualdad y Universidad no son incompatibles; pero ¿qué se puede hacer desde las instituciones académicas para acabar con esta situación?

Acción

Se requiere que haya políticas institucionales para acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres. Para poder desarrollarlas, primero hay que reconocer la existencia del problema en el marco universitario.

Para ello, hacer un buen diagnóstico, pegado a la realidad, va a permitir detectar todas las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, y que las medidas que contenga el plan cierren las diferentes brechas de género existentes, marquen unas prioridades y definan unos objetivos de acuerdo con la situación real analizada, con objetivos que se traduzcan en acciones positivas o correctoras, con un calendario de ejecución de las acciones y la frecuencia de revisión de los avances, determinando para cada actuación los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo, las personas responsables, quiénes o qué unidades estarán implicadas en su ejecución, y a quiénes van dirigidas dichas actuaciones.

Revisión

Hoy son escasas las universidades que no cuentan ya con un plan de igualdad con el que intentan atacar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género, tanto las estructurales como las culturales.

Otras muchas, y como recomienda la Ley de Igualdad, cuentan también con

protocolos de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, algunos abarcando solamente al Personal Docente e Investigador y al Personal de Administración y Servicios, otros incluyen también a los y las estudiantes.

Pero, de nada sirven estas políticas si no se acompañan de planes de comunicación que den a conocer estas herramientas al conjunto de la comunidad universitaria, de recursos económicos suficientes para poder desarrollar sus contenidos y de voluntad política para que sean efectivas.

Los planes de esta índole en las universidades generaron una serie de expectativas en torno a la igualdad entre mujeres y hombres que, años después, algunos informes como *Científicas en cifras* revelan que están lejos de ser conseguidos.

Una revisión bibliográfica nos permitirá también observar que su implantación ha sido muy heterogénea, en función del compromiso de los equipos de gobierno.

El estudio de Soto Arteaga, A., M. I. Sánchez-Rodríguez, J. A. Pedraza-Rodríguez y J. Albert Márquez. 2020, titulado *La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)*, presenta las siguientes conclusiones:

- Del total de las 83 universidades españolas, 24 (29%) tienen el mismo perfil,

determinado por la siguiente configuración: todas ellas crearon la unidad específica en poco tiempo, tienen comisión de igualdad y son públicas. El 98,8% de las universidades con esta configuración disponen de un primer plan de igualdad tras la entrada en vigor de la LOU y la LOI.

- Por el contrario, 29 del total (el 35%) de las universidades carecen de unidad y de comisión de igualdad, y son privadas. Ninguna de las universidades con este perfil tiene aprobado un primer plan en este ámbito.
- 16 de las 45 universidades que habían evaluado el plan (un 36%) han contado con una unidad de igualdad, una comisión y un primer plan en un plazo corto de tiempo, que contempla, además, un número significativo de epígrafes y ejes generales.

Falta de formación específica, estereotipos, discriminaciones ocultas en un entorno supuestamente “meritocrático”, escaso reconocimiento de las políticas de igualdad, etc., son algunos de los obstáculos que se dan en nuestras universidades para erradicar la desigualdad.

Como sugiere Mary Beard en *Mujeres y Poder*, tenemos que “pensar en el poder como un atributo o incluso un verbo (empoderar), no como una propiedad”. Y esto también en la Universidad. 

Hoy son escasas las universidades que no cuentan ya con un plan de igualdad con el que intentan atacar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género



Miradas con perspectiva de género en tiempos de pandemia



Anna María Mellado García
Secretaría de Mujeres e Igualdad, Juventud y Política Social de CCOO de la Región de Murcia

EN 1995 SE CELEBRÓ EN BEIJING LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER ORGANIZADA POR LA ONU, en la que 189 países acordaron importantes acciones para lograr el empoderamiento de las mujeres y de las niñas, el respeto de sus libertades fundamentales y la igualdad entre los sexos.

Sin embargo, 25 años después de la Declaración de Beijing se constata un retroceso en los derechos de las mujeres. Los gobiernos de Naciones Unidas reconocen que las desigualdades de género y el empobrecimiento crónico que sufren millones de niñas y mujeres en el mundo no se han erradicado.

Según la organización ONU Mujeres, se han realizado algunos progresos importantes: 151 países han aprobado 274 reformas legales en favor de la igualdad de género, la mortalidad materna ha descendido un 40% y ha aumentado el nivel de escolarización de las niñas. Pero la balanza se inclina desfavorablemente hacia las discriminaciones y las desigualdades: casi 500 millones de mujeres y niñas de más de 15 años aún carecen de alfabetización, 740 millones de mujeres trabajan en la economía informal, el 41% de mujeres no reciben una prestación por maternidad y las mujeres de entre 25 y 34 años tienen un 25% más de probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza extrema.

Las mujeres soportan las consecuencias de abusos, de la denegación de

acceso a la salud sexual y reproductiva, y de otras violencias machistas. En algunas regiones el número de feminicidios es exorbitante, en el mundo 137 mujeres son asesinadas al día por un miembro de su familia y el 18% de adolescentes y mujeres de entre 15 y 49 años han sufrido violencia de género en el último año. Subsisten formas atávicas de violencia machista como los matrimonios forzados de niñas y surgen otras: en la Unión Europea, 1 de cada 10 mujeres soportan ciberacoso sexual desde los 15 años, y la proporción aumenta a 1 de cada 5 mujeres en edades de entre 18 y 29 años.

La brecha de género en la participación laboral entre los 25 y los 54 años se ha estancado durante las últimas dos décadas en el 31%, la brecha salarial oscila entre el 16% y el 35%, y el Banco Mundial ha vaticinado que no se alcanzará la igualdad salarial hasta dentro de 150 años.

Desde el inicio de la pandemia, las mujeres han sufrido más que los hombres la pérdida de empleo y la disminución de horas de trabajo según la OIT. De los 136 millones de personas que trabajan en sectores sanitarios y sociosanitarios en el mundo, 96 millones son mujeres. En Europa están muy expuestas a la Covid-19 al estar sobrerrepresentadas en sectores de alto riesgo: son el 76% del personal sanitario, el 82% del personal de caja, el 93% en escuelas infantiles, el 95% de las plantillas de limpieza o del trabajo doméstico, y el 86% de personas cuidadoras.



151 países han aprobado
274 reformas legales en
favor de la **igualdad de género**



Según la organización **ONU Mujeres**



Según la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, del total de familias con una única persona al frente, el 85% está representado por mujeres, es decir, 6,7 millones de hogares en Europa. En cuanto a las mujeres de los países de ingresos medios o bajos, el problema acuciante, según la OIT, es la desaparición de empleo masivo en la industria textil, lo cual, unido a sistemas de protección social precarios o nulos, provocará situaciones de pobreza severa para millones de mujeres. En 2021 la ONU prevé que más de 47 millones de mujeres y niñas quedarán por debajo del umbral de la pobreza.

Gracias a la lucha feminista, en la actualidad casi todos los Estados incluyen en sus hojas de ruta acciones en materia de igualdad de género, pero siempre faltan dos requisitos para ejecutarlas con éxito: la incorporación de la perspectiva de género y la dotación económica adecuada.

ONU Mujeres denuncia que los presupuestos destinados en materia de igualdad de género son inferiores al 5%, muy por debajo de los gastos militares multimillonarios de los gobiernos. Aumentar la financiación, erradicar la evasión o el fraude, y reformas fiscales más justas constituirían importantes medidas de impacto. Sin embargo, la respuesta del Fondo Monetario Internacional para mitigar en

2021 los efectos de la pandemia es la imposición de políticas monetarias y fiscales austericidas que generarán pobreza en 189 países. Los datos de Naciones Unidas indican que estas políticas afectarán a 5.800 millones de personas, de las cuales 2.890 millones son mujeres y niñas (casi tres cuartas partes de la población femenina mundial).

A pesar de la entrega de las mujeres en tiempos de pandemia, los organismos financieros internacionales promoverán recortes en el sector público y en los sistemas de protección social, y expulsarán del mercado laboral a millones de trabajadoras.

Los gobiernos de Naciones Unidas acatarán las decisiones del FMI y volverán a relatar en la próxima evaluación de Beijing el cúmulo de desigualdades de género persistentes en el mundo. En Europa lo más probable es que los fondos de recuperación Next Generation se distribuyan con poca o nula perspectiva de género. Según la OIT, en los comités de crisis y el diseño de estrategias las mujeres no llegan a representar ni el 25%, así que un objetivo feminista prioritario tendrá que ser lograr una mayor representación de mujeres en los órganos de toma de decisiones. Si otro mundo mejor es posible, tendremos que participar también en su diseño de forma equitativa e impulsarlo con perspectiva de género y justicia social. ”



**25 años
después de la
Declaración
de Beijing se
constata un
retroceso en
los derechos
de las mujeres**

Desde la aceptación y la incomodidad



Pamela Palenciano
Actriz, comunicadora
y activista

 elnosoloduelenlosgolpes@gmail.com

EMPECÉ CON *NO SOLO DUELEN LOS GOLPES* EN 2003, cuando mi psicóloga me dijo aquella frase y me impactó un montón, porque yo todavía no me identificaba como mujer maltratada. En ese momento, inicié un proyecto fotográfico que se transformó en un taller contra la violencia de género. Posteriormente, cuando llegué a El Salvador en 2007, tomó forma de monólogo en función de mi trabajo y contacto con el teatro.

Esto me permitió tomar conciencia del maltrato que sufrí de los 12 hasta los 18 años, y apareció la rabia. Mi psicóloga me recomendó que validase esa rabia no para canalizarla contra mí misma u otra persona, sino para encontrar un vehículo que le permitiera salir. En la terapia yo misma le comentaba lo bien que me hubiese venido en el instituto tener más conocimiento y conciencia, y entonces me propuso contarlo en primera persona. De ahí nació esta necesidad de poner palabra y concienciar sobre lo que conllevan las violencias.

El proyecto consiste en contar mi historia con mi novio, no solo centrada en los propios hechos, sino en todo lo que rodea cultural y educacionalmente a la violencia patriarcal y el amor romántico dentro de un sistema nocivo y tóxico.

Comencé en un centro educativo a petición de una profesora que me pidió que lo hiciese para su alumnado, y fue una experiencia estupenda para mí y para el grupo que estaba acompañándome.

He perdido la cuenta ya de a cuantos centros educativos he asistido desde entonces. Ya en 2013 llevaba más de 4.000, lo que sumado a mi participación en asociaciones y teatros, puede ser unas 8.000 representaciones en total.

La mayoría de jóvenes y adolescentes suelen acabar incluso llorando, sobre todo las chicas. Es habitual que me digan que han vivido muchas situaciones similares, las reconocen enseguida; y, en el caso de los chicos, existe aún mucha incomodidad, porque el monólogo les interpela directamente. En algunos han llegado a decirme: "Me he sentido como Antonio y quiero cambiar". Hoy, más que nunca, necesitamos este tipo de actividades. El profesorado a veces se siente desbordado, y en soledad no puede combatir esta cuestión. Tendría que ser una actividad cultural común con muchos profesionales para apoyar el desmantelamiento de las violencias en los centros educativos, porque es algo que ha de ser trabajado colectivamente.

Desde la aceptación y la incomodidad que recibo en un aula, es una actividad claramente beneficiosa en el trabajo con las y los adolescentes, necesaria e incluso urgente en un momento en el que la ultraderecha está campando a sus anchas. Pero creo firmemente que se debe empezar desde Infantil. No hay que esperar a la adolescencia, porque en esa etapa se abordan otros temas y se aprenden cosas diferentes.



Para mí, la clave fundamental es la interiorización y el convencimiento de tener que trabajar la lucha contra las violencias en los centros educativos, con todo el equipo docente y de la mano con las administraciones. De lo contrario, el trabajo será estéril y poco efectivo, porque el ejemplo de las personas adultas provocará un efecto de continuidad, actitudes inconscientes, comentarios sexistas y demás cosas que pasan en los centros. Es decir, las relaciones de buen trato van a ser posibles cuando se reconozca la violencia. Una vez conseguido esto, podemos mejorarlo y hacer que se convierta en buen trato.

En todos estos años, con mi compañera Celia Garrido, me ha resultado muy duro presenciar la necesidad del alumnado de ser escuchado y de expresarse. ¿Qué reto tenemos? Acompañarles con las violencias que están ocurriendo, no solo la machista, sino todas a las que se exponen: la incertidumbre, la polarización de ideas... No debería ser un taller puntual, sino algo más transversal. En todo lo que se enseñe debería estar presente, cuidando siempre el aprendizaje simbólico.

Soy una apasionada del teatro y lo veo como una herramienta única y alcanzable

para todo el mundo, porque se puede trabajar con el cuerpo. La teoría está fenomenal, pero si no pasa por el cuerpo, no se consigue nada. Encima, que se ponga en juego el cuerpo es un reto con todo lo que está pasando.

En un mundo en el que vivimos, donde el presente parece no existir, donde todo es ayer o mañana gracias al ritmo antihumano y capitalista, el teatro es la única disciplina de aquí y ahora; si no hay un grupo que enseñe unas herramientas, no se produce el intercambio.

Este es el mejor camino, el encuentro presente que necesitamos para acabar con las violencias, para sanar las heridas que nos hacen violentar a otras y otros. Por supuesto que hablo del teatro con perspectiva feminista, que tiene ya integrada una mirada del mundo para romper estereotipos, roles, mandatos y corsés... yo creo que es lo que va a salvar a la humanidad.

Creo en un teatro transformador y político, porque político es transformar el mundo. Por eso, animo a todo el mundo a que desarrolle esta actividad en su centro. 

Soy una apasionada del teatro y lo veo como una herramienta única y alcanzable para todo el mundo, porque se puede trabajar con el cuerpo

Cómo actuar ante el riesgo por embarazo relacionado con Covid-19 en el ámbito educativo



Encarnación Pizarro
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FECCOO

@ nanypizarro@fe.ccoo.es



Rafael Páez
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FECCOO

@ rpaez@fe.ccoo.es

A RAÍZ DE LA EPIDEMIA POR COVID-19 surgen muchos interrogantes sobre posibles riesgos por embarazo en el entorno laboral educativo y sus repercusiones, tanto para la madre como para el bebé.

En mayo de 2020, el Ministerio de Sanidad publicó un documento sobre embarazo y Covid-19 titulado *Información y pautas generales para embarazadas en situación de confinamiento*¹, en el cual se ofrecía una serie de recomendaciones que abordaban medidas de prevención individual tales como distancia social, etiqueta respiratoria y lavado de manos, así como evitar acudir a los centros sanitarios en la medida de lo posible. El texto también incluía aspectos relacionados con hábitos saludables, bienestar emocional, instrucciones ante posibles síntomas, atención sanitaria, etc.

Desde entonces se han sucedido los estudios sobre el grado de exposición y riesgo de mujeres embarazadas, y la mayoría concluyen que ni ellas ni sus bebés presentan un grado especialmente alto de vulnerabilidad si el estado de gestación se desarrolla sin incidencias; pero, si hay complicaciones, ya sea por el entorno o por enfermedades previas de la madre, el riesgo aumenta y pueden producirse casos preocupantes.

Un estudio de la Agencia de Salud Pública de Suecia² alerta que el riesgo de requerir ingreso en la UCI y necesitar ventilación mecánica es mayor para las mujeres embarazadas respecto a las que no lo están. Además, hay que tener especial precaución en los casos en los que las futuras madres padezcan diabetes gestacional, hipertensión o sobrepeso, entre otros factores de riesgo.

Por otra parte, el Centro de Control de Enfermedades de Estados Unidos³ considera que las embarazadas entran dentro de los grupos de riesgo por las posibles complicaciones que se pueden desarrollar al contraer la enfermedad. Hay otros estudios que apuntan a un mayor riesgo de problemas en el tercer trimestre del embarazo, el aumento de partos prematuros o más casos de trombosis en las madres, y otras situaciones. Entre las posibles causas, la hipótesis más manejada es el cambio en el sistema inmune de la mujer gestante.

Todas estas investigaciones y estudios han propiciado que se incluya al embarazo entre los perfiles de vulnerabilidad y que sea necesario realizar valoraciones individualizadas de los puestos de trabajo en cada caso para garantizar la salud y seguridad de la madre y del feto.

1 *Información y pautas generales para embarazadas en situación de confinamiento.*
<https://n9.cl/ao3un>

2 Public Health Agency of Sweden.
<https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/aogs.13901>

3 Centers for Disease Control and Prevention.
<https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6944e3.htm>



¿Qué es el riesgo por embarazo?

El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo⁴, regula la prestación económica relacionada con estos casos. Siempre que la mujer se encuentre en una situación laboral que afecte negativamente a su salud durante el periodo de gestación se encontrará ante riesgo por embarazo⁵. En el ámbito educativo se considera que el nivel de riesgo al que se enfrenta una embarazada sana es el mínimo, NR1 (nivel de riesgo 1), pero en el momento que se produzca una situación tipo NR2 (trabajo con posibilidad de contacto con personas sintomáticas manteniendo la distancia de seguridad) es importante saber que se aplicaría el supuesto 3 de la tabla de vulnerabilidades⁶.

¿Cómo actuar si estás en situación de riesgo por embarazo?

1. Solicita al servicio de prevención una evaluación de tu puesto de trabajo.
2. La empresa debe intentar adaptar el puesto de trabajo para prevenir el riesgo.
3. Si no es posible la adaptación, el contrato de trabajo se suspende y la trabajadora tiene derecho a una prestación durante el embarazo del 100% de su base reguladora.

Si estás en esta situación y necesitas asesoramiento o apoyo, lo más recomendable es ponerse en contacto con un delegado o delegada de CCOO en el centro de trabajo o con la delegación sindical comarcal o provincial.

CCOO exige

Hay que denunciar públicamente que se están dando demasiados casos en los que el servicio de prevención está sufriendo una saturación por el contexto actual, que ralentiza en exceso el proceso de evaluación y tramitación. En algunos territorios, aplicando el principio de precaución, se está compensando este atasco manteniendo en sus hogares a las personas afectadas hasta que se produce la evaluación.

Esta medida es una solución provisional, pero hay que lograr que se amplíe y fortalezca la red de personal técnico dedicado a estas funciones para garantizar el buen funcionamiento del servicio, que ya presentaba un alto grado de saturación, por falta de efectivos, antes de la epidemia.

Desde CCOO exigimos que, además de estas medidas provisionales, se refuerce el personal necesario en los servicios de prevención para que se atienda con la celeridad y seguridad necesaria a las mujeres gestantes afectadas. 

Aplicando el principio de precaución, se está manteniendo en sus hogares a las personas afectadas hasta que se produce la evaluación



4 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo <https://n9.cl/8o35w>

5 No confundir con “embarazo de riesgo”, problema médico que pone en riesgo el embarazo pero no está relacionado con su actividad laboral. Se tramita como una IT (incapacidad temporal). En <https://n9.cl/1wlvS>

6 “Puede continuar actividad laboral sin contacto con personas sintomáticas. Si imposibilidad, tramitar PREL o IT como trabajador especialmente sensible”. *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*. Ministerio de Sanidad. Junio 2020.

Adiós a Beethoven

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



LUDWIG VAN BEETHOVEN ES UN ICONO que trasciende su dimensión personal y musical. En vida ya fue un mito y sus funerales constituyeron un acontecimiento multitudinario. Al despedirse del ídolo, sus admiradores le arrancaron mechones del cabello. Una de esas reliquias ha llegado a nuestros días con valiosa información sobre el difunto y sobre la historia de Europa (Russell Martin. *El cabello de Beethoven*). El famoso compositor nació en Colonia y por ello el año pasado se conmemoró su 250º aniversario con distintas iniciativas. Pero, a mi modo de ver, el homenaje que hizo Mauricio Kagel en 1970 con la película *Ludwig van* sigue siendo insuperable. Era otra época...

Beethoven encarna al individuo que lucha, orgulloso y dolido, por conquistar nuevas libertades. Se aleja de la servidumbre a la nobleza propia del viejo régimen y rechaza los gestos de pleitesía para poner su voz al servicio de las emociones más profundas y comunes de la humanidad: alegría y tristeza, amor o desprecio, tranquilidad o furia. Lo sublime se atisbaba fuera de la iglesia, en templos paganos: las salas de conciertos. La construcción de la ciudadanía, con su propio marco legal y jurídico, ocurre en paralelo a la consolidación del individuo capaz de sentir, expresar, amar, sufrir o anhelar la concordia universal. El espíritu revolucionario llegó a su paroxismo con la música, convertida en el lenguaje idóneo de aquel proceso. Beethoven encarna el triunfo del individuo, dueño de su destino por encima de viento y marea, de enfermedades y sinsabores. Ese esfuerzo colosal tiene un precio

que despierta admiración: la renuncia a la felicidad.

Tras siglos, Beethoven sigue siendo una referencia de nuestro universo cultural, pero en declive. La sociedad actual heredó el modelo gestado en tiempos del compositor, pero, desde entonces, la noción del sujeto se ha diluido en un creciente hedonismo. Más vale eludir esfuerzos extraordinarios y ovacionarlos en otras espaldas. La lucha por sentir, pensar y actuar ha evolucionado hacia una interpretación del mundo acomodaticia, adaptada a capricho. Se ha impuesto la Ley de Campoamor: "Y es que en el mundo traidor nada es verdad ni es mentira: todo es según el color del cristal con que se mira". El individualismo contemporáneo poco tiene que ver con aquel arrebatado transformador de los primeros románticos; ha desembocado en un individualismo óptico, dócil y consumista, en un individualismo de *instagrammers*, *prêt-à-porter*.

La figura colosal de Beethoven sobrevive, pero se desvanece ante nuestros ojos. El público que admiraba sus obras y esfuerzos está en franco retroceso, como todo aquel universo filarmónico e idealista que brilló hasta hace pocos lustros (Robert J. Flanagan. *The Perilous Life of Symphony Orchestras: Artistic Triumphs and Economic Challenges*). El ejemplo del compositor alemán es cada día más incomprensible. El pedestal presenta grietas ante un mundo leve y fluido. Tal vez su ocaso sea el albor de una nueva fase histórica. El destino llama a la puerta con tres golpes y una tercera menor descendente. Poco a poco dejamos atrás su geografía. ¡Adiós, Ludwig! ●



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

La historia de las mujeres

La creación del patriarcado

Gerda Lerner. Traducción de Mònica Tusell

Editorial Katakarak (2017)

La creación del patriarcado apareció en 1986, pero no fue traducido al castellano hasta 1991. Su autora, Gerda Lerner, antropóloga y activista, fue una de las pioneras en construir lo que se conoce y entiende como la historia de las mujeres (*Herstory*). Tal como se refleja en la pequeña biografía incluida en este libro, durante su vida “pasó del sindicalismo al activismo social, al feminismo y, en sus últimos años, al movimiento *Occupy*”.

Con una vida apasionante, Lerner todavía pasa desapercibida en muchos espacios feministas, a pesar de ser un ejemplo precoz de la recomposición de ese pasado histórico. Así, presenta, en lo que podríamos llamar la primera parte de esta serie, una visión crítica sobre cómo se instauró y desarrolló el patriarcado, que se completa con su segundo libro *La creación de la conciencia feminista*.

Su objetivo en el primero fue dar a conocer el proceso y mostrar que es necesario construir el relato desde ambos lados y recurriendo a “los márgenes de la propia academia”. En palabras de la autora “la relación de las mujeres con la historia es lo que explica la naturaleza de su subordinación femenina, las causas de la cooperación de las mujeres en el proceso de su propia subordinación”. Este es uno de los puntos más relevantes de este libro, la manera en la que nosotras hemos formado parte de esa construcción mermada de la realidad.

Una de las propuestas de Lerner para entender y obtener las respuestas necesarias, es que no podemos intentar resolver las dudas y los cuestionamientos de la antigüedad con el pensamiento y la organización social de hoy. Lo mejor es situar en el contexto los hitos y por ello hace una revisión que se remonta a la época mesopotámica, recorriendo a través de sus páginas el devenir de los siglos y dar así con el germen de este mal que aún nos sigue perturbando, miles de años más tarde.

La autora considera indispensable conocer la historia de las mujeres para su emancipación, afirmación basada en la experiencia de impartir clases a muchas jóvenes durante su vida y ser testigo de los cambios que estas sufrieron tras conocer los contenidos de su investigación. Una pieza única que nos pone delante la importancia que las mujeres han tenido, por presencia y por ausencia, en el relato de la historia y, sobre todo, la evidencia de que el patriarcado no es una cuestión biológica, sino una construcción sociocultural anterior a los Estados. ●

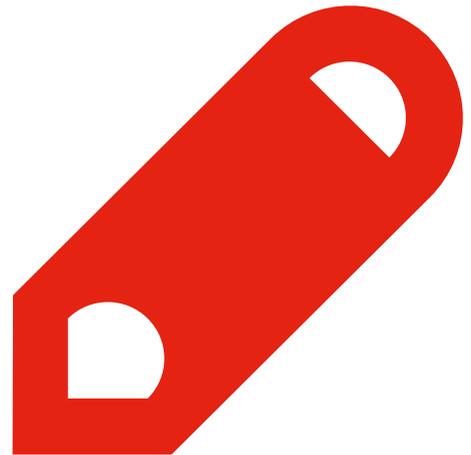
DEJAMOS ATRÁS EL CAMBIO AL SIGLO XXI y las incumplidas profeías de caos civilizatorio derivadas del efecto 2000 y sus fallos informáticos en cascada. Sin embargo, lo que el cambio de siglo no varió, sino que intensificó, fue la desigualdad social. Nadie nos dijo, ni esperábamos, que en este siglo XXI iba a ser fácil afrontarla, pero tampoco nos contaron que viniera a ser tan complicado, con problemáticas inéditas, aunque previsibles.

A lo largo del siglo XX las mujeres hemos construido nuestro propio renacimiento. La “nueva mujer” que anticipara Alexandra Kollontai en los inicios del siglo pasado ha ido emergiendo como sujeto colectivo. Hemos sido capaces, las mujeres, desde nuestra diversidad, de aportar miradas propias sobre el mundo, reflejar nuestras experiencias y nuestras necesidades sobre las realidades sociales, desdibujando los límites entre lo privado y lo público: aprendimos de la consigna “lo personal es político”. Universalizamos una nueva luz capaz de iluminar zonas sombrías, ocultas a la visión androcéntrica del poder. Una victoria colectiva de las luchas, reivindicaciones y movilizaciones feministas que inundaron las calles de todo el mundo, tiñéndolas de violeta, fortalecidas por la fuerza sindical de las mujeres de una organización como CCOO, que siempre ha sabido tender alianzas entre los movimientos sociales transformadores y que no deja de actuar día tras día.

Sabemos que ha sido decisivo el voto de las mujeres para lograr un gobierno de coalición de izquierdas; que es crucial el eje feminista en el giro social del Gobierno; que la pandemia ha puesto en el punto de mira muchos trabajos feminizados, antes poco valorados y ahora considerados esenciales. Incluso las feministas hemos sido consideradas causantes de la pandemia por una oposición descompuesta y una ultraderecha neofascista. Sin olvidar que, por fin, la opinión pública parece conmoverse con la magnitud de la violencia machista, patriarcal. De una forma u otra, las mujeres marcamos el ritmo de este siglo.

Por otra parte, como sindicalistas feministas nos preocupan las desigualdades y sus interacciones, la interseccionalidad, ese cruce de caminos entre un sistema capitalista y uno patriarcal, en el que muchas mujeres quedan en los márgenes, más desprotegidas. Somos sindicalistas, actuamos organizadamente. No nos dedicamos a fortalecer teorías excluyentes, sino a aportar soluciones desde la cercanía de lo concreto a los problemas más acuciantes que este neoliberalismo de raíz patriarcal causa a mujeres reales. Que son muchas y diversas. Por eso demandamos perspectiva feminista a las políticas públicas, porque somos parte de la solución y ningún avance social puede tener lugar sin tener en cuenta a las mujeres. 📌

Mujeres en plural: clase, género e interseccionalidad



Elena Blasco Martín
Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO

Ventajas y condiciones especiales para trabajadores/as de centros docentes afiliados/as



Seguro de Auto

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



Seguro de Hogar

GRATIS cobertura adicional de
Responsabilidad Civil profesional
(160.000€) para docentes.

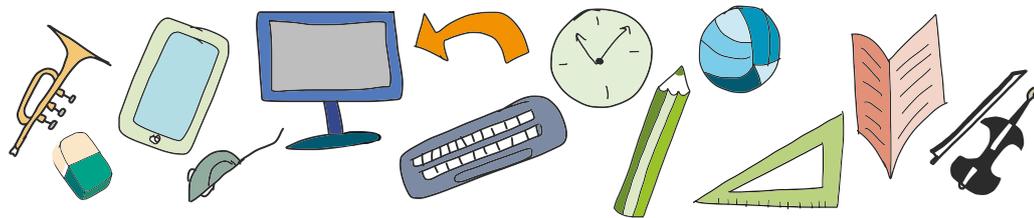


Seguro Dental

Hasta el 31.12.21, oferta
exclusiva para la afiliación:
9€ al mes por asegurado*.



Infórmate sobre estas ventajas para trabajadores de la enseñanza en tu
delegación ATLANTIS más cercana o llamando al **935 050 194**.



Oferta de Cursos On Line primer trimestre de 2021 de la Federación de Enseñanza de CCOO

Kit digital del docente (competencias digitales docentes)

60 horas | del 15 de febrero al 05 de abril de 2021

Inscripción hasta el 10/02

Gratis con afiliación | 120€ sin afiliación

Prevención y seguridad digital en el ámbito educativo

30 horas | del 15 de febrero al 15 de marzo de 2021

Inscripción hasta el 10/02

30€ con afiliación | 60€ sin afiliación

Elaboración y programación de unidades didácticas de Secundaria

50 horas | del 18 de febrero al 31 de marzo de 2021

Inscripción hasta el 15/02

50€ con afiliación | 100€ sin afiliación

La Ley de Protección de Datos en el ámbito educativo

30 horas | del 01 de marzo al 01 de abril de 2021

Inscripción hasta el 22/02

Gratis con afiliación | 60€ sin afiliación

Aprendizaje basado en competencias. Nuevas metodologías

60 horas | del 01 de marzo al 15 de abril de 2021

Inscripción hasta el 23/02

60€ con afiliación | 120€ sin afiliación

Elaboración y programación de unidades didácticas de FP

30 horas | del 15 de marzo al 16 de abril de 2021

Inscripción hasta el 10/03

25€ con afiliación | 50€ sin afiliación

Creación de contenidos docentes con EXEARNING

30 horas | del 18 de marzo al 18 de abril de 2021

Inscripción hasta el 12/03

Gratis con afiliación | 60€ sin afiliación

Gamificación y gestión de recursos digitales

60 horas | del 22 de marzo al 19 de abril de 2021

Inscripción hasta el 18/03

Gratis con afiliación | 120€ sin afiliación

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

40 horas | del 29 de marzo al 03 de mayo de 2021

Inscripción hasta el 22/03

40€ con afiliación | 80€ 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 | www.fe.ccoo.es

CCOO
enseñanza

