

# La ley de Igualdad en las aulas

sindicadas  
educando en igualdad

Cuaderno de educación no sexista nº 26



LA LEY DE IGUALDAD EN LAS AULAS  
**SINDICADAS**  
*educando en igualdad*

**SEGUNDO ENCUENTRO**

14 y 15 de noviembre de 2008

© Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)  
Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)  
Condesa de Venadito, 34  
28027 Madrid  
[www.inmujer.migualdad.es/mujer](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer)  
e-mail: [inmujer@migualdad.es](mailto:inmujer@migualdad.es)

Con la colaboración de: FE.CC.OO, FETE-UGT, STES-Intersindical  
Diseño: CHARO VILLA

Maquetación e Impresión: Gráficas Monterreina, S.A. Cabo de Gata, 1-3 – 28320 Pinto (Madrid)

ISBN: 978-84-692-7163-6  
NIPO: 803-09-108-5  
Dep. Legal: M-47599-2009

# Índice

INTRODUCCIÓN	7
LA LEY DE IGUALDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES: ¿CÓMO VIVIMOS LA APLICACIÓN DE LA LEY LAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN?	13
Repercusiones concretas de la nueva legislación de igualdad en las trabajadoras de la enseñanza Isabel González López	15
La ley de Igualdad desde la perspectiva de las mujeres Carmen Vieites	33
Formación, inicial y continua, del profesorado, ¿cómo debe cambiar? Esther Muñoz Hernández	43
Reflexión sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el aula Charo Bielsa	53
DÍALOGO E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE SINDICALISTAS DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE) EN EUROPA Y MERCOSUR (ARGENTINA, CHILE, BRASIL)	57
Avances en relación a la igualdad de género en Argentina Stella Maldonado	59
Cambios legislativos en Chile sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Olimpia Riveros	63
El papel de la Internacional de la Educación en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Latinoamérica Juçara Maria Dutra Vieira	67
Perspectiva europea sobre la igualdad de género en educación Begoña Suárez	77

CÓMO PROMOVER LA COEDUCACIÓN DESDE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD	89
Cómo promover la coeducación desde los Organismos de Igualdad	91
Adelina Lena Ordóñez Ana Mañeru Méndez	
TALLER	107
“Derechos laborales: repercusiones concretas de la nueva legislación para las trabajadoras”	109
Francisca López García	
MANIFIESTO DE SINDICADAS	113

# Introducción





## Introducción

Desde la creación del Instituto de la Mujer se ha propiciado el diálogo con mujeres sindicalistas, especialmente en el desarrollo de programas que tratan de mejorar la situación de las mujeres en el empleo y al mismo tiempo de transformar las estructuras y leyes, escritas o tácitas, que rigen en los distintos ámbitos.

Indudablemente, la educación constituye un empeño colectivo con rasgos singulares en el que se generan relaciones laborales de tipos muy diversos y con características propias, ya que existen centros públicos, concertados y privados y niveles educativos que determinan situaciones muy distintas en las condiciones de trabajo, remuneración, derechos, etc.

En el marco del Proyecto “SINDICADAS. Educando en igualdad”, la voluntad del Instituto, en relación con la colaboración que mantiene con la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CCOO), con la Federación de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores (y Trabajadoras) y con el Sindicato de Trabajadores (y Trabajadoras) de la Enseñanza Intersindical (STES-I), es servir de soporte al diálogo entre mujeres sindicalistas del mundo de la educación. Se trata de apoyar sus iniciativas para que la presencia incuestionable de las mujeres en todos los niveles educativos se traduzca en cambios profundos respecto a los objetivos, contenidos, métodos y recursos materiales y humanos del sistema educativo, de modo que las mujeres no tengan que integrarse simplemente en lo que ya estaba establecido antes, con frecuencia en contra de sus intereses y deseos, sino que sea susceptible de transformación con las aportaciones realizadas por las propias mujeres. Las profesoras que forman parte de

estos sindicatos pueden aportar su experiencia y conocimiento de lo que ya están cambiando, al menos en tres aspectos: en el modo de hacer sindicalismo, en la transformación del sistema educativo y en lo que ya está siendo el pensamiento y la práctica feminista del siglo XXI. Herederas de las mujeres de otras épocas, pero renovadas siempre con la realidad que cambia.

Hace tres años se iniciaron los primeros contactos para este proyecto y desde entonces se han celebrado múltiples reuniones para poder desarrollarse. Abarca lo que se está moviendo en el mundo en relación con la educación, el sindicalismo, el papel de las mujeres en los sindicatos y las cuestiones más sensibles del mundo actual. Esas cuestiones que no podemos ignorar si queremos entender y transformar el contexto que nos viene dado en el mundo globalizado: el mayor analfabetismo entre mujeres y niñas, el significado de la inmigración actual y cómo está afectando a las mujeres; los modelos de sexualidad masculina que ejercen violencia contra las mujeres, la prostitución, la pornografía, la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, el VIH/SIDA, el turismo para la explotación sexual de niñas y niños, el trabajo infantil, y también el escaso aprecio social del trabajo docente.

Lo más difícil en Sindicadas, como en casi todos los proyectos que abordan las mujeres, es atreverse a llevarlo adelante sin renunciar precisamente al ser mujeres y a todo lo que esto significa cuando no se renuncia a serlo. Es decir, sin acomodarse ni integrarse en maneras masculinas de actuar que están basadas en la violencia y que persisten todavía en cada recodo del sistema, por inercia del sistema patriarcal. Para ello es necesario establecer redes propias de toma de conciencia y de apoyo mutuo, no en contra de los hombres sino simplemente en beneficio de las mujeres, que son dos cosas bien distintas. Aún se le sigue dando crédito al patriarcado en muchas ocasiones, a pesar de que ya está caduco y no sirve para gestionar un mundo en el que mujeres y hombres viven en igualdad.



Para ello es necesario que, como se señaló en el primer encuentro de Sindicadas, “Lo que compartimos como mujeres no quede en segundo plano en nuestras respectivas políticas institucionales y sindicales y que los objetivos feministas comunes no se sitúen detrás de la lucha por ocupar los espacios de poder de las estructuras respectivas, que se dicen neutros pero son masculinos” .

En 2008, ha comenzado una nueva legislatura en la que continúa vigente la voluntad política de promover la igualdad. Esto se ha puesto de manifiesto en la creación de un Ministerio con este nombre, el nombramiento de más ministras que ministros, la creación de una Unidad de Género en el Ministerio de Educación y los primeros pasos en la aplicación de la Ley de Igualdad.

La educación no puede permanecer alejada de estos cambios y ahora es necesario conseguir que todo esto no se quede en el papel y transforme la vida cotidiana de las aulas. El trabajo sindical de las mujeres de los sindicatos que trabajan por la coeducación es un elemento imprescindible para modificar las concepciones sexistas y el androcentrismo.

“Sindicadas. Educando en igualdad”, es por tanto un proyecto de mujeres, a partir de opciones sindicales que trabajan en la educación promoviendo la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un proyecto que el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer apoya, porque confía en la capacidad de cambio que lleva consigo.

Las profesoras son las que mejor pueden saber hacia dónde deben orientar sus esfuerzos los organismos de la igualdad y hacia dónde debe moverse la educación para que ésta responda a los intereses de las mujeres y amplíe su libertad.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.



La ley de igualdad desde la perspectiva de las mujeres: ¿cómo vivimos la aplicación de la ley las trabajadoras de la educación?



## Repercusiones concretas de la nueva legislación de igualdad en las trabajadoras de la enseñanza

> ISABEL GONZÁLEZ LÓPEZ

## La ley de Igualdad desde la perspectiva de las mujeres

> CARMEN VIEITES

## Formación inicial y continua del profesorado ¿cómo debe cambiar?

> ESTHER MUÑOZ HERNÁNDEZ

## Reflexión sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el aula

> CHARO BIELSA

# Repercusiones concretas de la nueva legislación de igualdad en las trabajadoras de la enseñanza

Isabel González López  
Organización de Mujeres  
STEs-Intersindical

## 1. INTRODUCCIÓN

En esta Comunicación se tratará de mostrar que, aunque en estos últimos años ha habido importantes avances legislativos a nivel estatal, europeo e internacional con el fin de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres, sin embargo las mujeres trabajadoras y, en concreto, las mujeres de la enseñanza sufren todavía algunos casos de discriminación laboral por razón de sexo, que unas veces se deben a interpretaciones y aplicaciones erróneas de las leyes y, otras, al margen interpretativo que permiten estas mismas leyes en vigor.

Trataremos de demostrarlo tratando de analizar los casos concretos que se dan de forma más o menos generalizada y, teniendo en cuenta las normas y leyes en vigor, constataremos que las mismas normas son interpretadas de forma distinta dependiendo de cada Comunidad Autónoma y de cada Administración. Por último, trataremos de tener en cuenta sentencias que hayan generado jurisprudencia en cada caso. Con todo ello, trataremos de dotarnos de herramientas que nos permitan desde la acción sindical de las áreas de mujer de los sindicatos romper con la discriminación laboral que sufren las mujeres.

## 2. MARCO LEGISLATIVO

### 2.1. DIRECTIVAS EUROPEAS

- 92/85/CE, del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la maternidad

desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- **96/34/CE**, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco que prevé el permiso parental y ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- **2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **2004/113/CE**, sobre aplicación de principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **2006/54/CE**, sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

## 2.2. MARCO LEGISLATIVO ESTATAL

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **RD 1/1995**, de 24 de marzo, Estatuto de los trabajadores. Actualizado en marzo de 2007 por la Ley de igualdad.
- Ley de Función Pública o circulares de las CC.AA.



## 3. ALGUNOS CASOS CONCRETOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL:

### 3.1. PERSONAL FUNCIONARIO

#### 3.1.1. Casos relacionados con el permiso por maternidad

##### MARCO NORMATIVO

- **Plan concilia, Ley de Igualdad y EBEP:** 16 semanas ininterrumpidas y 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. Son obligatorias para la madre las primeras 6 semanas posteriores al parto.

##### SITUACIÓN EN CCAA

- **Generalizado en la mayoría de las CCAA:** 16 semanas, manteniendo como obligatorias para la madre las 6 primeras semanas posteriores al parto. Los casos de parto múltiple e hijos/as con discapacidad todavía no se contempla en algunas CCAA.
- **Euskadi:** 18 semanas. Sin contar las 6 tras el parto, pueden repartirse entre madre y padre, de forma sucesiva o simultánea. Si el padre usa 4 o más, tiene derecho a otras 2.
- **Navarra:** 17 semanas.
- **Illes Balears:** 3 semanas más por hijo/a, la última para el padre. 2 semanas más por cada hijo/a menor de 2 años en el momento del parto. 1 semana más por hijo/a mayor de 2 y menor de 4.
- **País Valenciá:** 2 semanas más por hijo/a a partir del segundo, hasta los 6 años.

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN DERIVADOS DEL PERMISO POR MATERNIDAD

- **Docentes interinas:** En algunas CCAA no son contratadas cuando están de permiso por maternidad y/o no les computa el tiempo de maternidad a efectos administrativos.
- **Docentes en periodo de prácticas:** Si como consecuencia del disfrute del permiso de maternidad, no cumplen seis meses de periodo de prácticas, en algunas CCAA repiten el año de Prácticas y retrasan su nombramiento de funcionarias un curso.
- **Informe para oposiciones:** Al no cumplir seis meses de servicios ininterrumpidos en un puesto de trabajo por coincidirle el permiso de maternidad, se les deniega el derecho al Informe que sustituye a las Unidades Didácticas en el acceso transitorio actual.
- **Mujeres desempleadas:** No son convocadas para acceder a un empleo cuando están de permiso de maternidad.

**Consecuencia:** Pérdida de derechos salariales, administrativos y laborales para las afectadas. Muchas mujeres, para evitar consecuencias negativas administrativas, solamente disfrutaron del periodo obligatorio, es decir, las seis semanas posteriores al parto, y ceden el resto al otro progenitor o progenitora.

## JURISPRUDENCIA

- **Sentencia TC 342/2006:** despido nulo de una trabajadora por maternidad por discriminatorio para la mujer. “Se trata de un despido nulo el motivado entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos de maternidad, paternidad o cuidado de familiares”.
- **Sentencia TC 20/2001:** Declara una discriminación por razón de sexo el cese de una interina por maternidad.



- Sentencia TC 214/2006, de 3 de julio, se considera discriminatoria la actuación del INEM, que excluyó a una trabajadora en desempleo de una lista de personas candidatas a la contratación por encontrarse de baja por maternidad.
- Sentencia TC 175/2005, de 4 de julio, declara que la exclusión de la discriminación por razón de sexo tiene razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer.
- Otras sentencias por embarazo o maternidad: STC 166/1988; STC 166/1988; STC 173/1994; STC 136/1996; STC 20/2001; STC 41/2002; y STC 17/2003. Todas ellas reconocen que la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 16 de febrero de 2006. El permiso de maternidad computa para el cálculo de la antigüedad. El TJCE declara que el aplazamiento en la toma de posesión de una persona como funcionaria, después de disfrutar del permiso maternal, constituye un trato desfavorable en el sentido de la Directiva 76/207, relativa a la aplicación del principio de igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo. La reclamante prestaba servicios como funcionaria interina en el Instituto Madrileño de la Salud (IMSALUD) y, tras superar las pruebas de acceso a la plantilla de personal fijo debía proceder a la toma de posesión en el plazo de un mes. En ese momento disfrutaba del permiso de maternidad, por lo que solicitó una prórroga en el plazo de toma de posesión y que ese tiempo se tuviese en cuenta a efectos del cómputo de su antigüedad.

### 3.1.2. Casos relacionados con la lactancia

#### MARCO NORMATIVO

- **Plan Concilia, Ley de Igualdad y EBEP:** una hora diaria o dos fracciones, hasta los 12 meses para uno de los progenitores. Se podrán acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

#### SITUACIÓN EN CCAA

- **La mayoría de las CCAA:** Posibilidad de acumular las horas de lactancia en cuatro semanas ininterrumpidas tras el permiso de maternidad.
- **Galicia:** Cambio de centro: 1 curso con 1 hijo/a menor de 3 años, 5 cursos con 2 menores y 10 con 3.
- **Rioja:** Hasta los 15 meses.

#### CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN POR LACTANCIA

- En algunas CCAA, a pesar de la entrada en vigor del EBEP, todavía no permiten acumular las horas de lactancia.
- En otras CCAA, no se permite acumularlo a las interinas.
- Cuando optan por la hora diaria de lactancia, surgen problemas de horarios, especialmente en secundaria.
- En ocasiones, las solicitudes de la lactancia no acumulables no se permiten si no es a principio de curso.
- La definición de la proporcionalidad aplicable en el caso de parto múltiple posibilita un cierto margen interpretativo.



## JURISPRUDENCIA

- Recientes fallos judiciales a favor de las afectadas.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 27 de octubre de 2008. Garantiza la posibilidad de tomar 14 días de lactancia por cada hijo.
- TSJ Canarias (1991): el titular del derecho es el hijo menor, y como tal, es el que tiene derecho a su hora completa, sin compartirlo con su o sus hermanos.
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo en su sentencia de 18 de junio de 1985, "la lactancia es protegida como derecho esencial del recién nacido que no debe limitarse en su extensión, compartiéndolo con varios, en caso de parto múltiple.

### 3.1.3. Casos relacionados con el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos/as

#### MARCO NORMATIVO

- **Ley de Igualdad:** 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación progresiva a 4 semanas en 6 años.
- **EBEP:** 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento o de la resolución judicial de adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido con la madre. Durante el disfrute de estos permisos, se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

#### SITUACIÓN EN CCAA

- En la mayoría de las CCAA se aplica el EBEP, aunque en algunas se supera o se adoptan medidas de acción positiva.

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN EL PERMISO DE PATERNIDAD

- Al no ser obligatorio y al no ser sustituidos/as quienes lo solicitan, muchos padres renuncian a este derecho.
- Cuando les afecta en el cómputo de servicios (interinos, Informe, periodo de prácticas, etc.), al no ser obligatorio, mayoritariamente no lo solicitan.

## JURISPRUDENCIA

- Sentencia que reconoce el derecho de paternidad a una madre lesbiana adoptante.

### 3.1.4. Casos relacionados con la adopción y adopción internacional

#### MARCO NORMATIVO

- **Plan Concilia, Ley de Igualdad y EBEP:** 16 semanas ininterrumpidas. Ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a. Desplazamiento previo al país de origen en adopción internacional: permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

#### SITUACIÓN EN CCAA

- En la mayoría de las CCAA se ha incorporado lo establecido en el EBEP.
- **Andalucía:** Hasta 3 meses con el salario base.



## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN POR ADOPCIÓN

- Igual que las derivadas del permiso de maternidad y paternidad.

### 3.1.5. Casos relacionados con el disfrute de vacaciones tras el permiso de maternidad o paternidad

#### MARCO NORMATIVO

- **Ley de Igualdad y EBEP:** si coincide el periodo de vacaciones en el tiempo la incapacidad laboral por embarazo, parto o lactancia natural o periodo de suspensión de contrato de trabajo, se podrán disfrutar en fecha distinta aunque haya terminado el año natural. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

#### SITUACIÓN EN CCAA

- En algunas se pueden disfrutar dentro del año natural, con recuperación si coincide en agosto.
- En otras, se pueden disfrutar aunque haya terminado el año natural.

#### CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN EL DISFRUTE DE VACACIONES TRAS PERMISO DE MATERNIDAD O PATERNIDAD

- En algunas CCAA, se tienen en cuenta los dos meses de verano a efectos de periodo vacacional, cuando debería tenerse en cuenta únicamente agosto.
- En algunas, no permiten disfrutarlas cuando haya finalizado el año natural.
- Las interinas que no tienen un nuevo contrato en el curso siguiente no las disfrutan y, en algunos casos, no las cobran.

## JURISPRUDENCIA

- TC 324/2006: declara la existencia de vulneración del derecho a no ser discriminada por razón de sexo derivada de la pérdida de vacaciones anuales después del permiso de maternidad por haber terminado el año natural.
- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (marzo de 2004) ha sentenciado que, cuando el periodo de descanso maternal coincide con las fechas de disfrute de vacaciones obligatorias, éstas deberán fijarse en otro periodo de disfrute que no se solape con el permiso de maternidad. Esta sentencia es de obligada aplicación en cualquier procedimiento judicial.

### 3.1.6. Casos relacionados con el permiso y reducción de jornada a víctimas de violencia de género

#### MARCO NORMATIVO

- **Ley Integral, Ley de Igualdad y EBEP:** “Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda”.
- “Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”.



## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN EL PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Falta de regulación de la reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo.

### JURISPRUDENCIA

- Sentencia del TSJ de Cataluña que anula el despido de una mujer víctima de violencia de género que estaba de baja por ansiedad.
- Sentencia del TSJ de Cataluña, que declara nulo el despido de una trabajadora porque la Ley Orgánica contra la Violencia de género constituye un sistema integral de tutela, asistencia socio-sanitaria y económica, que dota a las mujeres víctimas de la protección acorde a su singular situación, entre otros, en el ámbito laboral para así conciliar "los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género".

### 3.1.7. Casos relacionados con la reducción de jornada por Guarda legal. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiar hasta segundo grado

#### MARCO NORMATIVO

- **Ley de Igualdad:** La reducción de jornada por razones de guarda legal se amplía, además de por cuidado directo de un menor de 8 años, al cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
- **EBEP:** Reducción de jornada para el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

## SITUACIÓN EN CCAA

- **Navarra:** Hasta los 16 años del menor (de 6 a 16), si las necesidades del servicio lo permiten.
- **Rioja:** Hasta 10 años y discapacitados, 1/3 y 1/2 de jornada con 80% y 60% de salario. De 10 a 12 años, con reducción salarial.
- **Murcia:** Hasta los 9 años del menor.

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN

- Falta de regulación de la media jornada, que supone una reducción de salario y no así del tiempo de permanencia en el centro.
- En ocasiones, la norma vincula esta reducción de jornada a las necesidades del servicio y deja la decisión en manos de los equipos directivos.

## JURISPRUDENCIA

- En sentencia TC 3/2007, de 15 de enero, el TC se ha pronunciado sobre la discriminación por razón de sexo en relación con la mujer trabajadora y la conciliación familiar y laboral por la denegación del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de seis años. La considera "discriminación indirecta", basándose en la directiva europea 97/80 que declara que se trata de discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de sus miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no están relacionados con el sexo.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, del 25 de mayo de 2004, que anula la Orden del ministerio de Educación por entender que existe una diferencia de trato del funcionariado docente en rela-



ción con el personal de otros servicios públicos que no tienen esta limitación trimestral. Si el curso escolar finaliza en el mes de junio, no tiene ningún sentido prolongar la disminución de jornada y consiguiente reducción de retribuciones hasta el comienzo del nuevo curso en el mes de septiembre. También dice esta sentencia que la disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos que conforman la misma.

### 3.1.8. Casos frecuentes relacionados con la reducción de jornada por accidente o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva o familiar hasta 2º grado

#### MARCO NORMATIVO

■ Plan Concilia y EBEP: “Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario o la funcionaria tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes”.

#### CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN LA REDUCCIÓN DE JORNADA

- Falta de regulación de la media jornada, que supone una reducción de salario y no así del tiempo de permanencia en el Centro.
- En ocasiones, la norma lo vincula a las necesidades del servicio.
- La dificultad a la hora de demostrar qué es una enfermedad grave.

## JURISPRUDENCIA

■ En sentencia TC 3/2007, de 15 de enero, el TC se ha pronunciado sobre la discriminación por razón de sexo en relación con la mujer trabajadora y la conciliación familiar y laboral por la denegación del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de seis años. La considera “discriminación indirecta”, basándose en la directiva europea 97/80 que declara que se trata de discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de sus miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no están relacionados con el sexo.

■ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, del 25 de mayo de 2004, que anula la Orden del ministerio de Educación por entender que existe una diferencia de trato del funcionariado docente en relación con el personal de otros servicios públicos que no tienen esta limitación trimestral. Si el curso escolar finaliza en el mes de junio, no tiene ningún sentido prolongar la disminución de jornada y consiguiente reducción de retribuciones hasta el comienzo del nuevo curso en el mes de septiembre. También dice esta sentencia que la disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos que conforman la misma.

### 3.1.9. Casos relacionados con la excedencia por cuidado de familiares

#### MARCO NORMATIVO

■ **Plan Concilia y EBEP:** Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.



■ También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

■ El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

#### CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

■ En algunos casos, no se permite solicitar esta excedencia a los interinos e interinas.

#### JURISPRUDENCIA

■ Sentencia TC 240/99, de 20 de diciembre DE 1999, y sentencia 203/2000. En ambas se ha pronunciado reconociendo el derecho de los interinos/as al ejercicio de la excedencia.

#### 3.1.10. Casos derivados de la protección de la maternidad, durante el embarazo o periodo de lactancia

#### MARCO NORMATIVO

■ Ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y EBEP.

## PANORAMA EN LAS DIFERENTES CCAA

- Andalucía, Murcia y Canarias: adaptación de horarios y jornadas.
- Extremadura: docentes itinerantes dejan la itinerancia a partir del séptimo mes de embarazo.
- Asturias: docentes itinerantes dejan de itinerar a partir del quinto mes de embarazo

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN POR PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, EMBARAZO O LACTANCIA

- Protección a mujeres embarazadas ocupando plazas itinerantes.
- Protección a la maternidad a mujeres sometidas a tratamiento de fecundación in Vitro.

## JURISPRUDENCIA

- El Tribunal de Luxemburgo ha dictado sentencia (STJCE, de 26 de febrero de 2008) en la que se confirma que despedir a una trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación in vitro, en los estadios previos a la implantación del óvulo fecundado en su cuerpo, es discriminatorio, aunque no se pueda demostrar que el contratador conocía esta circunstancia.

### 3.1.11. Casos que afectan a mujeres víctimas de violencia de género

#### MARCO NORMATIVO

- Ley Integral contra la violencia de género y EBEP: Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios tendrán derecho al traslado a



otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN EN LOS TRASLADOS DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Casos en los que no hay plaza libre disponible.
- Faltas en el respeto a la intimidad de las víctimas.

## JURISPRUDENCIA

Hasta al fecha, debido al escaso tiempo que lleva en vigor la Ley Integral referida a la violencia contra las mujeres, todavía no hay sentencias que generen jurisprudencia.

## 3.2. PERSONAL DE LA ENSEÑANZA PRIVADA Y PRIVADA CONCERTADA

### MARCO NORMATIVO

- V Convenio de la Enseñanza Concertada.
- Convenios de las CCAA.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Integral contra la Violencia de Género.
- Ley de Igualdad.

## CASOS FRECUENTES DE DISCRIMINACIÓN

- No hay norma relacionada con los derechos derivados del nacimiento de hijos/as prematuros/as.
- El permiso de paternidad no se contempla en el V Convenio, pero algunas CCAA lo aplican desde la Ley de Igualdad.
- La reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor o familiar hasta el 2º grado: no se contempla en el V Convenio, pero algunas CCAA lo han regulado desde la Ley de Igualdad.

# La ley de Igualdad desde la perspectiva de las mujeres

Carmen Vieites  
Secretaría de Políticas Sociales  
FETE-UGT

Quiero comenzar felicitándonos por este segundo encuentro de Sindicadas en el que nos volvemos a encontrar para reflexionar e intercambiar nuestras experiencias como mujeres sindicalistas de la enseñanza. Una felicitación que hago extensiva muy especialmente a Rosa Peris, a Ana Mañeru y a todas las compañeras del Instituto de la Mujer que cumple veinticinco años y si me lo permitís me gustaría recordar a Carlota Bustelo, primera directora del Instituto de la Mujer que abrió las puertas de esta casa de las mujeres, y que aún en tiempos críticos ha permanecido siendo un lugar acogedor para todas nosotras.

Porque ésta es sin duda la casa de todas las mujeres donde hemos acudido para aprender, investigar, reivindicar, construir o simplemente encontrarnos con amigas a conversar. Desde esta casa hemos crecido a la vez que hemos hecho crecer la igualdad en nuestros trabajos, en nuestras organizaciones y en nuestras vidas. Creo sinceramente, que con el paso de los años, a veces es bueno tomarse un tiempo para respirar hondo, volver la vista atrás y reconocer el camino que hemos recorrido. Y en estos veinticinco años, todas sabemos que ha habido momentos difíciles, pero siempre hemos podido contar con el respaldo del Instituto de la Mujer, por eso, aún saltándome el orden previsto, he sentido la necesidad de celebrar por un instante el paso del tiempo y todo lo vivido.

Y ahora si voy a hablar de la Ley para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, en el aspecto que tiene relación con su incorporación a los centros educativos. Como todas conocéis La Ley hace referencia a puntos tan importantes como son:

- La incorporación del principio de igualdad de forma transversal en los currículos de todos los niveles educativos.
- El reconocimiento del papel de la mujer en la historia.
- El rechazo a comportamientos sexistas y estereotipados que impliquen discriminación por razón de género, incluidos los libros de texto y otro material educativo.

En todo caso estas disposiciones se deben completar con la normativa que regula el derecho a la educación, en la que tiene ya una larga tradición la formación en valores y, en concreto, la defensa de la igualdad de todas las personas, entre las que se contempla más específicamente la que afecta a las mujeres y a los hombres. Además la Ley se ha completado con un Plan Estratégico que amplía los artículos que hemos referido con objetivos y propuestas más concretos.

Me gustaría mencionar los objetivos que propone el Plan Estratégico porque creo que nos va a ayudar a visualizar el camino para implementar la igualdad en los centros educativos, una tarea a la que dedicaremos un tiempo importante en los talleres.

## **LOS OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO EN EL CAPÍTULO DE EDUCACIÓN SON:**

- 1:** Garantizar que el profesorado, así como los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza Formal y No Formal, reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2:** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
- 3:** Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.



- 4:** Promover el uso de un lenguaje no sexista.
- 5:** Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.
- 6:** Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.
- 7:** Garantizar que los libros de texto y los materiales educativos se elaboren y editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
- 8:** Promover la presencia de asignaturas y contenidos específicos en todos los tramos escolares y universitarios, que aborden la igualdad entre hombres y mujeres, las relaciones afectivo-sexuales y la prevención de la violencia, desde la perspectiva de género.
- 9:** En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.
- 10:** Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.
- 11:** Adaptar los programas de educación de adultas a los nuevos perfiles y necesidades de las destinatarias como mujeres inmigrantes.
- 12:** Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
- 13:** Gestionar los Centros Educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.

**14:** Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

Lógicamente cada uno de estos objetivos viene acompañado de una serie de acciones específicas que en teoría debería ayudar a desarrollar un plan de igualdad adecuado a la realidad de cada centro. A este respecto me gustaría hacer algunas observaciones que espero nos ayuden a ver el camino que nos queda aún por recorrer.

Uno de mis primeros pensamientos hace referencia al espíritu de la Ley, es decir a lo que difícilmente se distingue pero que existe en los renglones blancos que separa cada línea impresa y que de alguna forma refleja el análisis que hemos ido hilando a lo largo de estos años.

Muchas de nosotras, aquellas que ya tenemos “una cierta edad” venimos de colegios, de escuelas donde aprendimos aquello que las gentes de bien consideraban que una mujer debía saber. Más tarde, después de los estudios de magisterio y de la consabida oposición, acompañamos a las niñas y niños que comenzaban a crecer en la democracia y que tenían la suerte de asistir a la escuela mixta con el convencimiento que se trataba de educar en igualdad. Pronto percibimos que el gran salto que había dado el sistema en los años 70 al crear la educación mixta no era precisamente el proyecto coeducativo que habíamos imaginado.

Al principio nos costaba poner palabras a lo que vivíamos. Con el tiempo todo se ve de forma diferente, pero entonces, después de cuarenta años de franquismo, el solo hecho de que una chica pudiera sentarse en el mismo pupitre que un chico, y no permanecer separados por el muro del patio con todo lo que aquello suponía para el imaginario de cada cual, era todo un éxito y una conquista para las mujeres. Nos costó un poco comprender que lo que realmente había sucedido es que habíamos abandonado nuestro espacio para incorporarnos a un conocimiento construido para y por el referente masculino.

Tal vez el nuestro era un espacio un tanto apolillado, con olor a lavanda del



hogar y canastilla de bebé. Los colegios en los que muchas estudiamos guardaban celosamente nuestra inocencia y trazaban con punto de cruz nuestro destino como hijas, esposas y madres. Un poco más cultas quizás que nuestras madres y con suerte, hasta con un sueldo de apoyo al padre de familia, pero sabiendo siempre cuales eran nuestro destino y el puesto que deberíamos ocupar en la familia y en la sociedad. Sin embargo, a pesar de los sabios consejos que nos encaminaban por el recto camino, muchas de nosotras, sin avisar y por sorpresa nos hicimos feministas.

Tal vez fue porque la democracia abría la puerta a los vientos que llegaban de Europa y de Estados Unidos, porque la Universidad nos dio la posibilidad de pensar que en la vida nos esperaba mucho más, porque participábamos en partidos y sindicatos y como siempre nos sentíamos relegadas a un segundo plano o simplemente porque de la mano de las amigas y compañeras nos dio por alejarnos del buen camino, tirarnos a la calle y hacernos rebeldes de nuestra propia causa que no era sino conseguir los derechos que durante siglos nos habían sido negados, el derecho a decidir sobre nuestras propias vidas.

Desde esta nueva posición en la que podíamos observar la realidad con cierta perspectiva nos alegramos de ser profesoras en escuelas donde niños y niñas aprenderían a convivir en el mismo espacio. Pensamos que era tan fácil como compartir la pizarra y el patio. Si nosotras habíamos sido capaces de estudiar una carrera y además hacer el servicio familiar, aprendiendo a hacer camas y preparar una tortilla de patatas, lo lógico es que ellos cruzaran el puente entre el mundo público y el mundo del hogar y que el saber escolar nos redimiera de tantos siglos de ausencia del saber oficial, el lenguaje y la historia. Pero nos equivocamos. No tenían intención de aprender lo que había sido propio de nuestro sexo, el sistema no iba a dejar ni una fisura al conocimiento que de generación a generación habíamos ido tejiendo y la barrera para que nosotras ocupásemos puestos de representación y decisión iba a ser prácticamente infranqueable.

Y es que la cultura patriarcal tiene perversos sistemas para protegerse y un

ejemplo muy claro es lo que ha ocurrido en el sistema educativo. Nosotras dejamos atrás la canastilla y el punto de cruz, entramos ordenadamente a las aulas y nos sentamos junto con nuestros compañeros de pupitre para aprender una historia que no hablaba de nosotras, para estudiar en unos libros en los que no existíamos, para conversar en una lengua que no nos nombraba y habitar un cuerpo que parece no tener sexo.

Ahí fue cuando nos dimos cuenta de que algo no funcionaba. Al principio no sabíamos muy bien explicar que ocurría y fueron las sumas las que nos dieron la explicación. Las cuentas no nos salían.

Ellos sumaban metros en el patio de colegio, sumaban cátedras y rectorados. Sumaban nombres ilustres en la historia, la ciencia y las matemáticas. Sumaban una notable diferencia de dinero en los sueldos que percibíamos por el mismo trabajo. Sumaban tiempo para expresarse en las aulas. Sumaban tiempo para dedicarse a asuntos privados. Y a todo esto seguían sumando cantidades ingentes de reconocimiento y autoridad.

Y mientras nosotras restábamos.

Restábamos tiempo a nuestras horas de sueño, que dedicábamos al trabajo fuera y dentro de la casa. Restábamos importancia de todas las actividades que realizábamos mientras sosteníamos el mundo de lo privado y de las relaciones. Restábamos valor a la capacidad para estar en el espacio público y privado. Restábamos importancia al hecho de no estar presentes en el conocimiento que impartíamos en la escuela o a no ser nombradas en el lenguaje.

Sumas y restas cuyos resultados no parecían correctos. Para arreglar las cuentas comenzamos a encontrarnos. Desde los movimientos de renovación pedagógica, desde los sindicatos de enseñanza o sencillamente desde grupos de mujeres que proveníamos del mundo de la educación y que comenzamos a conversar entre nosotras y a poner en común lo que vivíamos en los centros educativos. Despacio y sin ruido comenzamos a hacer un mapa de la realidad educativa en el que fuimos trazando todos los obs-



táculos, que aunque no eran visibles impedían que participáramos en igualdad, explicando las ausencias y poniendo en común como nos vivíamos en los centros educativos.

Ha sido y sigue siendo un trabajo hecho con sigilo a la vez con determinación, cuyos resultados se han visto reflejados en la Ley y en las propuestas del Plan Estratégico.

Fue así como hablamos del curriculum oculto, del lenguaje en la escuela, de la ausencia de referentes en los libros de texto, de la necesidad de incorporar la educación afectiva sexual en las aulas, de la autoridad de las mujeres, de las actitudes sexistas.....

En todos estos años hemos estado trabajando como analistas de nuestra propia realidad, para visualizar una situación que estaba oculta por un pretendido funcionamiento neutro de la escuela que restaba nuestra presencia. Desde los distintos espacios de la práctica educativa, la academia, los movimientos de mujeres y sindicales hemos hecho una hoja de ruta que hoy se ve reflejada en la Ley y en el Plan Estratégico. Quiero subrayar esta idea porque a veces podemos sentir que los espacios en los que nos encontramos, espacios como este, no tienen repercusión fuera de nuestro entorno y nada más lejos de la verdad. La Ley y todos los procesos de cambio que se están produciendo en el marco de la educación desde la perspectiva feminista, son el resultado del conjunto de acciones que estamos desarrollando desde estos espacios que habitamos con los cinco sentidos.

Si algo hemos aprendido en estos veinticinco años es que cada una de nosotras movemos una parcela del mundo que repercute a través de las relaciones que construimos, en otros ámbitos. No puedo imaginar, por ejemplo, como sería la situación de las mujeres de la enseñanza sin las aportaciones del movimiento feminista. Tampoco creo que hubiera sido posible que desde la Universidad se hicieran investigaciones sobre coeducación si no hubiera existido un tejido asociativo que impulsara los procesos de reflexión acerca de lo que ocurría en las aulas.

Y ahora sí, llego al final de mi primera reflexión. La Ley de Igualdad y el Plan Estratégico son el resultado de todas las acciones de rebeldía que hemos ido realizando en estos años y son en cierta forma un poco nuestros. Entre las líneas de la Ley se escribe nuestra propia historia.

Mi segunda reflexión tiene que ver no con el enunciado de la Ley, sino con su puesta en práctica. A todas, llegar a entender lo que ocurría en el entorno educativo nos costó horas de conversaciones, reflexiones y análisis. Como resultado fuimos tomando conciencia de la discriminación que vivíamos como mujeres también en el entorno educativo, ya fuera como alumnas, madres o profesoras. Esto nos llevó a un cambio de actitud por el cual tomamos la palabra y redefinimos nuestros intereses. No queríamos ocupar un pupitre como meras invitadas en una escuela que no sentíamos nuestra. Sino redefinir los cimientos de la educación incorporando a ella nuestras experiencias, saberes y valores. Ya se sabe, si somos la mitad de la tierra, queremos la mitad del cielo.

Este no ha sido un proceso sencillo, tomar conciencia y posicionarse en una relación de igualdad es una revolución personal y colectiva. Todas sabemos que la Ley es importante como estrategia de reconocimiento y avance. ¿Pero cómo conseguir que la Ley se traslade a los centros? La igualdad no se impone como si fuera un sombrero. La igualdad hay que vivirla. Podemos exigir que los libros de texto incorporen nuestra historia, pero si la persona que los escribe no la siente como suya lo único que conseguiremos es que seamos un párrafo más en un montón de páginas androcéntricas. ¿Cambia esto el conocimiento? ¿Cómo lograr que el mismo proceso de toma de conciencia que vivimos sea compartido por el conjunto de la escuela? Este es el gran reto al que nos enfrentamos en estos momentos. Hemos logrado el marco y sinceramente creo que no ha quedado nada mal, ahora es necesario que esta Ley esté viva en cada una de las aulas, desde los primeros años hasta la Universidad. La tarea no es fácil, por eso tenemos que seguir reuniéndonos, pensando y compartiendo nuestras experiencias, para que la Ley cobre vida y no quede en un mero testimonio legal. Una buena oportunidad van a ser los talleres que vamos a reali-



zar en este encuentro. Una magnífica oportunidad que de nuevo quiero agradecer al Instituto de la Mujer es este espacio de Sindicadas donde es posible reunirse, pensar, compartir y sacar conclusiones para que la Ley sea realmente la Ley de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.



# Formación, inicial y continua, del profesorado, ¿cómo debe cambiar?

Esther Muñoz Hernández  
Secretaría de la Mujer de Enseñanza de CCOO

Buenos días compañeras, permitidme que inicie mi intervención dando un rodeo y repitiendo unos párrafos del artículo de Almudena Grandes “Enseñar a leer es prender fuego”, publicado en el Cuaderno FIES nº 4 del mes de abril de 2006, que recogía extractos de su intervención en el ciclo de conferencias paralelas a la exposición La Escuela de la II República:

“Enseñar a leer es encender fuego; cada sílaba que se deletrea es una chispa”. Esta declaración de principios fue el lema que eligió en 1892 una chica de 16 años para encabezar los ejercicios de su examen, para optar a una plaza de maestra. Se llamaba Magdalena de Santiago Fuentes Soto. Magdalena murió catorce años antes de que el estado republicano español asumiera esa expresión como una de sus máximas aspiraciones, la piedra angular de una nueva sociedad que se levantaría sobre una nueva escuela, laica, mixta, igualitaria, científica, de calidad y de progreso.”



En la II República se consideró a la educación la llave de la transformación social y entre las reformas educativas que se plantearon se concedió, muy inteligentemente, una gran importancia a la dignificación de los maestros y maestras, piedras angulares del futuro cambio social, a la reforma de la Inspección y a la reforma de las Escuelas Normales. El nuevo modelo educativo que se quería implantar cambió los planes de estudio y la estructura de las Escuelas Normales porque se juzgó que sin los maestros y maestras no era posible llevar a cabo la revolución en la escuela.

Una de las primeras medidas de cambio fue la fusión de las dos escuelas Normales existentes, la masculina y la femenina, para llevar a la práctica los mismos principios que venían rigiendo en la escuela y en todos los centros docentes, entre ellos la coeducación. Esta medida tropezaría con numerosos obstáculos, por la falta de locales adecuados y también por la solapada resistencia a la unión de los sexos en un solo edificio. El plan de formación previsto debía tener tres períodos: uno de cultura general a impartir en los Institutos; otro de formación profesional que se llevaría a cabo en las Escuelas Normales y un tercer período de prácticas en las escuelas.

Se utilizaron como elementos de comunicación y de formación entre los docentes varias revistas educativas, “Revista de Escuelas Normales”, “Revista de Pedagogía” y el “Boletín de Educación”, y se empezaron a realizar encuentros, promovidos por la Asociación del Magisterio Primario, en las diversas capitales de provincia para analizar las técnicas pedagógicas, exponer lecciones modelo, incorporar nuevos conocimientos, realizar excursiones,...

Desgraciadamente una parte importante del magisterio o fue fusilada o encarcelada o depurada tras la sublevación militar del 1936 y la victoria de Franco en el 1939 no fue el fin ni de la depuración ni del exilio. El retroceso fue brutal, todavía hoy estamos sufriendo las consecuencias del déficit cultural y educativo del franquismo.

En el período democrático no hemos utilizado la fórmula de la II República y en ninguna de las reformas educativas realizadas se ha dado a la forma-



ción del profesorado la importancia que debe tener, hemos olvidado que ninguna reforma podrá llegar a buen puerto si las personas responsables de ponerla en práctica no están adecuadamente formadas para aplicar los cambios que se proponen. Es verdad que algunas de las reformas educativas han ido acompañadas de modificaciones en los planes de formación inicial del profesorado, pero antes de que las personas formadas en ese nuevo plan puedan acceder de manera porcentualmente importante a ocupar los puestos de trabajo que demandan esa formación se producen nuevos cambios en el sistema.

Claro y concreto ejemplo de este problema, y ya me voy a centrar en el tema que queremos tratar, es lo que está ocurriendo actualmente con la formación del profesorado en temas de igualdad.

En la LOGSE se introdujo, en el ámbito teórico, el modelo coeducativo, pero no hubo la disposición necesaria por parte de las administraciones educativas para formar al profesorado, y aunque muchos profesores y profesoras trabajaron y experimentaron con este modelo, la falta de apoyo y promoción impidió que se implantara de forma generalizada.

La LOCE, que afortunadamente no se llegó a implantar, supuso un importante paso atrás en el breve camino recorrido a nivel legislativo en el campo de la coeducación.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, planteó en su artículo 7, la Formación inicial y permanente del profesorado, y decía que “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

- b)** La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c)** La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d)** El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico” .

Posteriormente la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su artículo 100, sobre la Formación inicial, dice de la formación inicial del profesorado que “su contenido garantizará la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas” y en su artículo 102, sobre la Formación permanente, dice que “Los programas de formación permanente, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” .

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 24, sobre la Integración del principio de igualdad en la política de educación, se plantea:

- c)** La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- f)** El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Y en su artículo 25, sobre la igualdad en el ámbito de la educación superior, se plantea que las Administraciones públicas promoverán:

- a)** La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



- b) La creación de postgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

A pesar de toda esta legislación en la mayoría de los planes de estudio de Magisterio que se inician para el curso 2008-09 todavía no se incluye la educación emocional y en valores, la igualdad de género y resolución pacífica de los conflictos, y, en los pocos casos que se incluye, se incluyen en un grupo muy amplio de asignaturas optativas a elegir.

En la Orden ECI/3854/2007 del MEC, 27 de diciembre de 2007, se establecen los requisitos para el ejercicio de la profesión de Maestro en Educación Infantil y se establece como competencias que los estudiantes deben adquirir:

3. Diseñar y regular espacios de aprendizaje en contextos de diversidad que atiendan a las singulares necesidades educativas de los estudiantes, a la igualdad de género, a la equidad y al respeto a los derechos humanos.
4. Fomentar la convivencia en el aula y fuera de ella y abordar la resolución pacífica de conflictos. Saber observar sistemáticamente contextos de aprendizaje y convivencia y saber reflexionar sobre ellos.
5. Reflexionar en grupo sobre la aceptación de normas y el respeto a los demás. Promover la autonomía y la singularidad de cada estudiante como factores de educación de las emociones, los sentimientos y los valores en la primera infancia.

En la Orden ECI/3857/2007 del MEC, 27 de diciembre de 2007, se establecen los requisitos para el ejercicio de la profesión de Maestro en Educación Primaria y se establece como competencias que los estudiantes deben adquirir:

4. Diseñar y regular espacios de aprendizaje en contextos de diversidad y que atiendan a la igualdad de género, a la equidad y al respeto a los derechos humanos que conformen los valores de la formación ciudadana.

5. Fomentar la convivencia en el aula y fuera de ella, resolver problemas de disciplina y contribuir a la resolución pacífica de conflictos.

En la Orden ECI/3858/2007 del MEC, 27 de diciembre de 2007, se establecen los requisitos para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas y se establece como competencias que los estudiantes deben adquirir:

5. Diseñar y regular espacios de aprendizaje con especial atención a la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto de los derechos humanos que faciliten la vida en sociedad, la toma de decisiones y la construcción de un futuro sostenible.

7. Dominar las destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula y abordar problemas de disciplina y resolución de conflictos.

Es todo lo que se plantea en relación con la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, resolución pacífica de los conflictos y educación de los afectos. Aún más grave es que en los nuevos diseños de Grado de Maestro/a, en Educación Infantil y en Educación Primaria, sigue sin incluirse de manera obligatoria para todo el alumnado enseñanzas relacionadas con los temas de igualdad de género y la educación emocional, parece que la formación del alumnado sigue, como siempre, realizándose fuera del ámbito académico y se pide la consecución de unas competencias para las que no se prepara.

En relación con la formación permanente, las Administraciones Educativas no se han planteado una formación común y general en materia de igualdad, educación de los afectos y resolución de conflictos para todo el profesorado; dejan, como hasta ahora, esa formación al ámbito de la voluntariedad de las personas sensibilizadas con dichos temas, estamos nuevamente perdiendo una oportunidad única. Para avanzar hacia la igualdad



sería necesario realizar una planificación del calendario de formación de todo el profesorado - 623.974 profesores y profesoras de ámbito no universitario y 107.905 profesores y profesoras de ámbito universitario, según las estadísticas del MEC para el curso 2007-08 – y llevarla a cabo cuanto antes, porque estamos perdiendo un tiempo precioso.

Según los datos aportados por el Ministerio de Educación y Ciencia al informe del Primer Año de Ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género en relación con la formación realizada durante el curso 2007-08, la formación puntual a través de algún curso o seminario y de un número bastante reducido de horas se ha aproximado al 0,11% del profesorado del ámbito no universitario. Por supuesto el dato no aparece en el informe.

La situación es similar en la mayoría de las Administraciones educativas territoriales, con diferencias importantes entre algunas Comunidades Autónomas, como Asturias y Cataluña, donde sí se está haciendo una planificación y Comunidades como Madrid, donde se está desmantelando la red pública de formación continua y realizando imposiciones de diseños de cursos y ponentes y prohibiciones de otros. Por supuesto la formación en igualdad no ocupa ninguna prioridad en la Consejería de Educación de esta Comunidad.

Relación directa con el escaso interés por la formación del profesorado tiene la insignificante presencia de los temas de igualdad en los Reales Decretos donde se establecen las enseñanzas mínimas para Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. Se considera que en las ciencias sociales en particular y, en concreto, en la asignatura educación para la ciudadanía es donde se deben incorporar los contenidos relevantes para lograr una educación equilibrada en relación con el género.

Pocas son las posibilidades de intervención educativa desde la asignatura de educación para la ciudadanía, ya que:

■ Dentro del contenido general de la asignatura el espacio dedicado a la educación para la igualdad entre hombres y mujeres, en contra de lo que se decía en la LOE, ha quedado muy reducido en los Reales Decretos que regulan los contenidos de la asignatura.

■ El espacio que ocupa la asignatura de educación para la ciudadanía y los derechos humanos dentro del diseño general de Primaria y Secundaria es realmente escaso, 50 horas en toda primaria (la asignatura de religión son 315 horas) y 35 horas en secundaria (175 horas de religión).

Pero además, es necesario que las Administraciones educativas elaboren planes, ya, para asegurar que en todos los Consejos Escolares se integren personas destinadas a impulsar la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, como se establecía en el artículo 8 de la Ley Integral, del 2004, y el artículo 126.2 de la LOE, del 2006.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO consideramos imprescindible que los claustros cuenten con un profesor o profesora con disponibilidad horaria, idoneidad y sensibilidad para impulsar en los centros medidas educativas que fomenten la igualdad, porque para realizar planteamiento de objetivos específicos de cada uno de los niveles o etapas, propuestas de actividades, materiales y evaluación,... es necesario contar con disponibilidad horaria, formación y recursos materiales y humanos.

La formación del profesorado, tanto inicial como permanente, es clave para la educación en igualdad y la coeducación. El sexismo está inscrito en todos los ámbitos y órdenes escolares -en la organización escolar, en la pedagogía, en los materiales curriculares y en las relaciones educativas e interpersonales-, pero su invisibilidad, su interiorización inconsciente y las formas tan variables con las que se presenta exige un trabajo planificado del profesorado que comprenda la toma de conciencia del problema, detectar los sesgos sexistas, un planteamiento de cambio de prácticas educativas y ampliar el horizonte con comportamientos alternativos a los establecidos tradicionalmente por razón de sexo. Y este trabajo no se puede



hacer sin formación, es necesario asegurar que la formación en temas de igualdad y la preparación para la educación afectiva alcance a todo el profesorado y que se puedan ir incorporando, de manera constante, los nuevos avances en estos campos.



# Reflexión sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el aula

Charo Bielsa

Profesora de educación Secundaria. Madrid

He querido empezar partiendo de vuestra pregunta: ¿Cómo vivimos la aplicación de la Ley de Igualdad las trabajadoras de la educación? La verdad es que la vivo poco.

Este año disfruto de uno de los derechos que esta ley amplía, el de la reducción de jornada por cuidado de menor, pero aparte de eso, que es importante. Poco más puedo decir. Ni siquiera he leído los artículos de la ley relativos a educación antes de ser invitada a este Encuentro. De leyes, normativas y decretos leo lo imprescindible, porque veo en mi trabajo tanta normativa y tanta modificación de normativa que muchas veces pienso que la ley no está a nuestro servicio sino que nos pone a su servicio. Su poder ordenador y sancionador han calado de tal forma en nuestro cotidiano que no es raro oír en el instituto que alguien proponga “ ir a la ley “ cada vez que surge un conflicto, por pequeño que sea. En alguna ocasión yo también he acudido a ella, pensando que podría servirme de argumento si alguien cuestionaba mi trabajo- creo que esta Ley puede quizá ser eso para alguna mujer, un apoyo para su práctica-, pero nunca he llegado a usarlo. De hecho, cuando en una ocasión un director me mandó ir a su despacho para llamarme al orden (a su orden), mi reacción fue apelar al sentido común y a la necesidad de interpretar la normativa atendiendo al contexto concreto en el que se estaba aplicando. Dejamos en manos de la legislación demasiadas cosas y creo que este exceso legislativo nos empobrece: cedemos responsabilidad y perdemos confianza y creatividad.

La vida no cabe en la ley y a mí me gusta que sea así. La ley puede, eso sí, reconocer lo que pasa en la vida. Por ejemplo cuando el artículo 24 habla

de medidas educativas para enseñar el papel de las mujeres en la Historia. Ahí se está nombrando la realidad de un mundo habitado por dos sexos y el hecho de que cada vez haya más investigaciones de mujeres que visibilizan lo que otras hicieron antes. Pero las legislaciones, como dice Gemma del Olmo, no aportan nada que no esté sucediendo ya de hecho. Además, lo que pueden conseguir es controlar las conductas desde fuera, pero prefiero ocuparme de la vida y colocarla en el centro de mi reflexión y de mi intervención. Puede que suene absurdo por evidente, ¿qué otra cosa podría interesarnos si no es nuestra vida? Y sin embargo me parece importante decirlo, porque en ocasiones encontramos asideros que nos despidan y que usurpan el lugar de lo que de verdad nos importa.

No es que no reconozca el papel que la ley tiene en nuestro mundo, sino que cuando se trata de plantearme mi práctica educativa prefiero acudir a otras invenciones y prácticas humanas. Prefiero, por ejemplo, fijarme en la relación educativa primera, la que establece la madre-o quien esté en su lugar- con la criatura. Es la relación educativa más exitosa que conozco, porque consigue que vivir y aprender no estén asociados y que casi siempre se den con placer. Educar, he escuchado decir a Milagros Montoya, es continuar la obra materna. Prefiero también fiarme de otras mujeres, apoyarme en sus haberes, intercambiar experiencias o pensar con ellas. De las feministas de la diferencia sexual he aprendido a ver lo que ya existe, en mí y en el mundo, y a reconocer el valor de las prácticas femeninas que hacen posible y vivible la vida.

Lo que este colocar la vida en el centro pueda significar es algo que no viene dado de antemano. A veces es una sensación la que nos hace darnos cuenta de si lo estamos haciendo o no. Hay en concreto una práctica que a mí me hace más fácil estar en el aula de esa manera. Es la de atender a lo que es y no a lo que debería ser. Creo que solemos hacerlo, pero la pedagogía de la diferencia ha tenido el acierto de nombrarlo y así sacarlo a la luz.

Trabajar con las alumnas y los alumnos como son en lugar de trabajar con



la idea que tenemos de lo que deberían ser, me exige una escucha constante. Parecería que nuestro trabajo implica un constante hablar y explicar, para que nuestros alumnos y alumnas lleguen a ser como hemos previsto que sean, y sin embargo para mí la escucha es el aspecto fundamental de la tarea educativa. Escuchar supone hacer sitio a lo que traen al aula, que puede gustarme o no. No es un acto de resignación, porque fijarse en lo que es nos permite reconocer lo que ya está bien y también inventar lo que nos gustaría pero todavía no es. Cuando intervengo sé que los resultados no están nunca garantizados. El cambio interior, ese desplazamiento que se siente al descubrir algo, al aprender, puede darse o no darse, o darse más adelante, cuando ya no pueda verlo. Pasa también que no siempre se da la comunicación. Muchos momentos en el aula no parecen sino un simple estar que prepara y espera los otros momentos en los que las palabras sí sirven.

Recuerdo este principio de curso como una etapa de confusión. Suele pasarme, pero este año la sensación ha sido más intensa porque en el instituto al que he llegado el alumnado es en su mayoría (en torno al 95%) inmigrante, muchos recién llegados, y me daba cuenta de que no los entendía. Había una alumna que desde el primer día llamó la atención interrumpiendo constantemente, insultando contestando mal y mostrando pocas ganas de trabajar. Intenté hablar con ella pero no conseguí nada. El tiempo pasaba, ella seguía igual y yo empezaba a notar mi propio enfado. Un día discutí en clase con un compañero y me enteré así de que había sido novio suyo y que ahora la molestaba e intentaba tocarle el culo. Lo he visto en otros centros y me ha resultado siempre difícil que el chico comprendiera la violencia de su acto. Ese día aproveché la explicación sobre el diario de clase para contar lo que (yo) anotaría como lo más importante del día: cómo una alumna se había defendido, a su manera, de la agresión de un chico. Les dí mi opinión sobre el tema y ella no dijo nada, pero al acabar la clase, se acercó y me pidió disculpas por su comportamiento. Desde ese momento su actitud conmigo cambió: empezó a trabajar, a participar e incluso a sonreírme. Sé que apenas rocé su existencia (intuyo que había

algo más detrás de su conducta), pero entre nosotras algo cambió. A mí me hizo pensar en las veces en las que entro al trapo ante reacciones violentas, olvidando la posibilidad de que puedan estar encubriendo otras cosas.

Creo que hay muchas situaciones que están esperando a ser escuchadas. Me inquieta por ejemplo la energía tan expansiva de los primeros de la E.S.O. frente al silencio que se instala en los cursos más altos. Además del cambio motivado por la edad pienso que hay otro cambio que propiciamos al querer poner freno a lo que percibimos como caos. Me parece que aprenden a duplicarse: a estar de verdad en sus amistades y su familia y a estar como se supone que deben estar en el aula (luego será en el trabajo): sin voz propia. Veo en este proceso una pérdida de cultura femenina y de lengua materna y un aprendizaje de la cultura y la lengua especializada que se venden como eficaces y útiles para el sistema económico. Al perder la lengua materna perdemos la felicidad que dice Milagros Rivera que sentimos cuando las palabras, las cosas y el cuerpo coinciden y lo que adoptamos es una lengua ajena que no nos dice. Continuar o recuperar en el aula esa lengua que nos dice de verdad, y las prácticas de escucha, cuidado, responsabilidad y confianza que la acompañan, me parece clave.

Diálogo e intercambio de experiencias entre sindicalistas de la internacional de la educación (IE) en Europa y MesoSur (Argentina, Chile, Brasil)



## Avances en relación a la igualdad de género en Argentina

> STELLA MALDONADO

## Cambios legislativos en Chile sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

> OLIMPIA RIVEROS

## El papel de la Internacional de la Educación en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Latinoamérica

> JUÇARA MARIA DUTRA VIEIRA

## Perspectiva europea sobre la igualdad de género en educación

> BEGOÑA SUÁREZ

# Avances en relación a la igualdad de género en Argentina

Stella Maldonado  
Secretaria General  
CTERA, Argentina

**E**n Argentina llevamos apenas 25 años de recuperación de la democracia luego de la dictadura genocida 1976 / 1983.

En este cuarto de siglo las mujeres hemos tenido un enorme protagonismo político de la mano de las Madres y las Abuelas de Plaza de Mayo. Las mujeres trabajadoras organizadas sindicalmente también hemos participado en el movimiento de mujeres que lleva veinte años de organización y debates que intentan incidir en las políticas públicas de igualdad.

## LEGISLACIÓN

Recién en 1986 se votó en la Argentina una ley de divorcio vincular y con posterioridad a ella una ley de patria potestad compartida.

Se reconoció igualdad de derechos a los hijos no matrimoniales. Asimismo se reconoció derecho a pensión y a la seguridad social a las parejas de hecho.

En los últimos años se han sancionado leyes con un claro enfoque de género:

- **Ley de salud reproductiva:** impulsa políticas públicas de planificación de la concepción y difusión de los métodos anticonceptivos con obligación de distribución gratuita en los centros de salud.
- **Ley de educación sexual:** establece la obligatoriedad de incluir este campo del conocimiento en los diseños curriculares con un claro enfoque de igualdad y en contra de la violencia de género en las relaciones sexuales.

les. La Iglesia se ha opuesto fuertemente a ella y obstaculiza su implementación.

La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) ha editado una guía de orientación para los docentes basada en la coeducación, la no violencia, la no discriminación y la prevención de la violencia de género, el VIH y otras enfermedades de transmisión sexual y la maternidad y paternidad responsables.

■ **Ley de acoso laboral:** no es una ley específica para mujeres, sino para todos los trabajadores y trabajadoras, pero incluye un posicionamiento de género. Es muy reciente, sólo para el sector público y aún no es muy conocida. Permite al trabajador/a presentarse al fuero laboral ante cualquier tipo de persecución y maltrato en el ámbito de trabajo.

## SITUACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

No existe diferencia salarial ni normativa que discrimine a las mujeres en relación a la carrera profesional pero indudablemente hay factores sociales y culturales que aún hoy hacen que muchas mujeres retrasen o anulen su presentación a concursos para acceder a cargos jerárquicos.

En relación a las políticas educativas hemos conseguido una nueva ley de educación en la que el enfoque de género está presente en los ejes del desarrollo curricular.

Existe un régimen de cursos especial para que las adolescentes embarazadas (que han ido en aumento) no pierdan la escolarización y hasta se prevé la creación de jardines maternos en ámbitos educativos para que las estudiantes puedan llevar a sus niños/as.

En las próximas negociaciones colectivas incluiremos el tema de los permisos por maternidad y paternidad. En el caso de la maternidad pretendemos unificar y elevar la cantidad de semanas ya que oscilan entre 12 y 16 semanas según la provincia y en el caso de paternidad, dicho permiso es de 5 a



15 días con lo cual se hace necesario ampliarlo.

La CTERA forma parte de la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina). Dicha Central participa a través de su Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de los ámbitos tripartitos a nivel nacional y a nivel MERCOSUR para trabajar sobre las políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres.



# Cambios legislativos en Chile sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Olimpia Riveros  
Colegio de Profesores de Chile

En primer lugar deseo agradecer la invitación a este evento que es particularmente significativa para una docente que ha estado toda una vida trabajando con la literatura española. Agradecer la oportunidad de compartir y de aprender, pues, al convocarnos sobre el tema de la legislación de género en Chile hemos debido documentarnos e incluso descubrir algunos aspectos que no habíamos visualizado.

Chile es un país que cuenta por primera vez en su historia con una Presidenta. Este hecho generó grandes expectativas. Se produjo una especial empatía, principalmente en los sectores populares. Ya transcurridos tres de los cuatro años que dura el mandato la situación nacional se percibe compleja, con grandes problemas no resueltos. Se critica a los equipos, al modelo, al sistema, pero no a la persona de la Presidenta. Fenómeno este del que tendrán que dar cuenta los sociólogos y otros estudiosos de los comportamientos sociales. Recientemente han sido destituidas dos ministras de estado, Educación y Salud, lo cual, se enmarca en un cierto descrédito de la gestión de las mujeres en los altos cargos públicos. Descrédito por cierto orquestado y magnificado por los medios de comunicación que son en gran parte opositores.

La aplicación de políticas focalizadas aplicadas con criterios con sesgo paternalista han ido generando brechas en una sociedad ya segregada. Tanto en salud como en educación las políticas aplicadas han ido a contrapelo de la opinión de las organizaciones sociales. Las políticas públicas no se han orientado a buscar mecanismos reales de participación. Dieciocho años de lenta e infinita transición (después de 17 años de dictadura) han

ido desgastando a la coalición de Gobierno, la Concertación.

Recientemente el país vivió la contienda electoral de los municipios. El cuadro generado es preocupante. El año 2009 es de nuevas elecciones presidenciales y tal como están las cosas podría asumir un gobierno de derecha, heredero y responsable de lo obrado en la dictadura militar de Pinochet. A modo de ejemplo cabe señalar que las tres ciudades más importantes de Chile, Santiago, Valparaíso y Concepción han quedado en manos de la derecha representada por la Alianza. La política de los consensos, la misma Constitución política, un sistema electoral excluyente que deja fuera a sectores de izquierda tradicionales, el mismo Código del trabajo han ido generando las bases de una opinión de estancamiento.

Sin embargo, abocada a revisar lo cursado en materia legislativa sobre el tema de género encontramos una serie de avances, que si bien no son suficientes, indican una línea de trabajo persistente y que no es percibida por la sociedad. Más bien es desconocida. Nuestra organización gremial debería impulsar su difusión.

Materia de aguda controversia fue la de la llamada "píldora del día después" cuya prohibición por el Tribunal Constitucional generó una multitudinaria reacción movilizadora.

Se determinó que el estado no puede entregar esta píldora en consultorios de salud estatal, gratuitos. Los alcaldes han acatado el fallo. Pero el producto se puede adquirir en las farmacias por quienes deseen hacerlo, quedando así prohibido sólo para los sectores pobres. El pretexto de tal medida, no confirmado científicamente, es que se trata de una píldora abortiva. En esto la Iglesia también jugó su papel.

El aborto no es un tema en Chile. Sólo se menciona ocasionalmente y "sotto voce". Ni siquiera las organizaciones de mujeres más avanzadas logran ponerlo en el tapete. A lo más se ha logrado, sin éxito, mencionar como posibilidad de legislar sobre el aborto terapéutico. Un intento de educación sexual en el sistema educativo (JOCAS) fracasó hace algunos



años, tanto por la influencia de la Iglesia como por la falta de preparación del magisterio para asumirlas.

Los avances han tenido su origen principalmente en la llamada Mesa de Igualdad de Oportunidades (MIO), constituida por diversas organizaciones de trabajadoras del sector público.



# El papel de la Internacional de la Educación en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Latinoamérica

Juçara Maria Dutra Vieira  
Vicepresidenta de la IE

## 1. PROPÓSITOS DEL ENCUENTRO

Para comenzar, queremos agradecer a la FE.CC.OO, a la FETE-UGT, a la STES-Intersindical y al Instituto de la Mujer por la oportunidad de participar en este Segundo Encuentro de Sindicadas. Este agradecimiento tiene doble origen: Por un lado, por la responsabilidad que nos atribuyeron, hace poco, en el ámbito de la Internacional de la Educación – en la que fuimos elegidas, juntamente con la compañera Salimata Dumbia, para coordinar el Comité sobre la Condición de la Mujer – y, por el otro, por la condición de representante de Latinoamérica, más específicamente de Brasil, nuestro país de origen.

Al organizar nuestra exposición, tuvimos la preocupación de observar los seis propósitos de este Encuentro:

El primer propósito consiste en “analizar conjuntamente y hacer más visibles nuestras políticas y prácticas en los sindicatos. Reflexionar sobre cómo las mujeres estamos transformando los modelos, las agendas, las prácticas sindicales”.

El movimiento sindical, por representar los intereses de la clase trabajadora, en un contexto socioeconómico adverso, exige dedicación completa. Por eso, aún siendo mayoría en la base, no siempre ocupamos los cargos de mayor importancia. El gran problema consiste en la calidad del tiempo dedicado a la actividad sindical.

Muchas veces, las mujeres cumplen todas las tareas en la organización familiar, lo que las deja en situación de desventaja frente a los hombres. Algunas medidas sencillas, como garantía de guarderías infantiles en los eventos sindicales, ya permiten más participación de las mujeres en el movimiento sindical.

Otra práctica importante es establecer porcentajes mínimos en la gestión sindical. Para cumplirlos, las mujeres necesitan incentivar a las compañeras, formar grupos, introducirse en temas nuevos.

Al alcanzar espacios de decisión, las mujeres contribuyen con la renovación de la práctica sindical: Introducen nuevos temas en la agenda, incentivan la solidaridad, promueven relaciones horizontales. No obstante, no están exentas de las influencias culturales. En muchos casos, adoptan un comportamiento autoritario y centralizador, para no demostrar fragilidad.

El segundo propósito es el de “intercambiar las experiencias que estamos desarrollando para hacer que la nueva legislación en materia de igualdad se aplique plena y eficazmente en el ámbito educativo”.

Creemos que la “nueva legislación” se refiere al contexto europeo. De cualquier manera, queremos reflexionar sobre el tema de la legislación. En general, las leyes resultan de prácticas sociales ya vividas, o sea, la ley es posterior a los avances obtenidos en la dinámica social.

En ese sentido, consolidar y cumplir la legislación no significa transferir las luchas políticas al campo de la legislación. Significa consolidar avances obtenidos por las luchas sociales y protegerlos de los ataques de gobiernos reaccionarios.

El tercer propósito es el de “reflexionar sobre los aspectos laborales, sindicales y educativos que nos afectan, avanzando en la formulación de nuestras reivindicaciones y en las estrategias para lograrlas”.

Este es un objetivo en permanente construcción. Existen varios factores que nos afectan desde el punto de vista laboral, sindical y educativo. Las condiciones de trabajo son fundamentales para construir nuestra identidad profesional. Éstas adquieren mayor importancia cuando observamos que el avance científico y tecnológico no llegó a las escuelas, por lo menos no a la mayoría. Uno de estos temas es la salud laboral; otro es la violencia, tan común hoy en nuestras escuelas.



Todavía sobre los aspectos laborales y educativos, es importante considerar que la formación permanente (continua y actualizada) es una exigencia de nuestro trabajo. Cada vez más, estamos presionadas por los resultados de las evaluaciones de desempeño que nos culpan por el fracaso escolar. Por lo tanto, necesitamos luchar por políticas que muestren el compromiso público en la oferta de educación de calidad.

El cuarto propósito es el de “profundizar el intercambio de experiencias y propuestas para la coeducación”.

Suponemos que el concepto de “coeducación” surgió de un contexto específico de debate y de formulación de políticas educativas en España. No obstante, es de carácter universal, en la medida en que muestra que la educación no es unilateral, sino un proceso que abarca a todos los actores comprometidos con la misma.

En ese sentido, es fundamental destacar que las propias conquistas acumuladas con el tiempo exigen mayor protagonismo del personal educativo. Los conocimientos obtenidos por el ejercicio profesional y las experiencias exitosas deben ser compartidas como parte del compromiso con la población estudiantil y con un proyecto de sociedad inclusiva.

El quinto propósito es el de “desarrollar propuestas de acción sindical que puedan ser compartidas por las tres organizaciones y tengan por objetivo fortalecer la plena participación de las mujeres en los sindicatos”.

Este propósito está relacionado con la construcción política de los tres sindicatos y con las convergencias que seguramente ocurren. Queremos destacar que la lucha de las mujeres va más allá del espacio de cada organización, y, evidentemente, tienen mucho en común. La voluntad de debatir conjuntamente es una demostración de madurez política.

El sexto propósito es el de “vincular nuestras acciones con las de las organizaciones sindicales de la Internacional de la Educación-IE, en especial con las estructuras específicas de las mujeres”.

Sin lugar a dudas, este es uno de los objetivos de la Internacional de la Educación. Las pautas de la IE procuran ser universales, en el sentido de abarcar todas las realidades. Al mismo tiempo, buscan el respaldo en las acciones de los sindicatos, que son los conocedores de los problemas en el ámbito de cada organización, cada país, cada región.

Sobre la cuestión estructural de la IE, es importante registrar el papel del Comité sobre la Condición de la Mujer, cuya actuación ha sido responsable por la inclusión de las temáticas de género en los Congresos pero, principalmente, por la búsqueda de la transversalidad en el conjunto de las acciones políticas de la Internacional de la Educación. Una gran contribución en el sentido de integrar todas las diferencias regionales fue la que prestó la compañera Marta Scarpato, que continúa comprometida con nuestras luchas.

## 2. EL DERECHO INTERNACIONAL APOYADO EN LA IGUALDAD Y EL DERECHO SOCIAL BASADO EN LA EQUIDAD.

Los derechos internacionalmente conquistados por las mujeres se ubican en el concepto de igualdad. Las razones son obvias. Legislar sobre una situación “deseable” significa construir enunciados suficientemente amplios para abarcar realidades distintas. Tales enunciados, en general, incorporan tesis producidas en la búsqueda de la solución de conflictos. Tesis, sin embargo, que ya lograron legitimidad durante el proceso civilizador. Así, el derecho al voto, a la educación, al trabajo, a la salud, a la opinión, a la participación en el ambiente público fue, de a poco, conquistando características de derecho.

El gran desafío, sin embargo, es buscar la equidad. En otras palabras, enfrentar las causas económicas, políticas y de gestión pública que, al mismo tiempo en que reconocen los derechos, continúan con actitudes que mantienen el status quo. La búsqueda de la equidad no es otra cosa que la búsqueda del camino hacia la reducción de desigualdades.



Algunos factores son importantes en el contexto mundial y latinoamericano:

- Debate social superpuesto a los tratados de comercio y de servicios.
- Calidad de la educación –acceso, permanencia y aprendizaje.
- Calidad de trabajo – empleos formales.
- Calidad de la vivienda.
- Cambio en el perfil de los ingresos nacionales – aumento del porcentaje de ingresos del trabajo.
- Sistema de jubilación y protección social.
- Políticas de acceso a la educación superior.
- Políticas para asumir el poder.

### 3. LAS FORMAS DE REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS.

- Tratados de comercio y de servicios.
- Privatización del patrimonio público.
- Degradación ambiental.
- Flexibilización de la legislación laboral.
- Precariedad de las relaciones de trabajo.
- Falta de jardines de infancia y de escuelas de educación infantil.
- Violencia, pobreza.
- Degradación de la vivienda.
- Espectro político.
- Distribución social de funciones.

- Incapacidad/dificultad para influir en las decisiones que afectan la propia vida.
- Invisibilidad del trabajo doméstico.
- Políticas sociales de asistencia.

#### 4. EL PAPEL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y DE SUS SINDICATOS.

- Comité sobre la Condición de la Mujer.
- Participación y vigilancia sobre la legislación y los acuerdos.
- Diálogo con organismos internacionales.
- Porcentajes mínimos en la organización sindical.
- Formación de redes.
- Actuación en la educación.
- Interfaz con cuestiones de orientación sexual, de raza y combate al SIDA.
- Algunos ejemplos en Latinoamérica:
  - INSPIR/1995 – Instituto Sindical Interamericano por la Igualdad Racial (CUT, CGC, Fuerza Sindical de Brasil, AFL-CIO) – America’s Union Movement y ORIT- capacita dirigentes sindicales y profesionales del derecho para el combate a la discriminación racial.
  - Negociación colectiva – todavía incipiente.
  - Red de Mujeres – habilitación en informática.
- Brasil:
  - Cooperativas en la actividad agrícola.



- Comisarías de la Mujer.
- Ley María da Peña (responsabilidad en la violencia contra la mujer).
- Programa de suministro de condones en escuelas públicas de nivel medio.

## 5. IGUALDAD DE GÉNERO EN LATINOAMÉRICA.

En Latinoamérica, debemos considerar dos aspectos en el avance de las luchas de las mujeres en nuestras organizaciones: La constitución de la Red Regional de Mujeres y la cooperación internacional, donde se destacan los Sindicatos españoles. También es importante registrar la regularidad de los Encuentros que produjeron diversas políticas. De éstos, escogemos dos para ilustrar nuestra presentación.

1º) Mesa Redonda Regional de Mujeres de Latinoamérica, realizada en 2004, que llegó a las siguientes deliberaciones:

- Realizar campaña de divulgación y seguimiento de los cuatro principales Convenios de la OIT, 100 (Igualdad de remuneración, 1951), 111, 156 y 183, dando prioridad a la ratificación del 183.
- Promover estudios sobre enfermedades laborales y divulgarlos con el objetivo de convertirlos en dispositivos legales nacionales y/o internacionales.
- Comprometerse, como organización, a cumplir las resoluciones y recomendaciones del Congreso de la IE. En este sentido, se deben buscar las formas de incorporar la política de género en la estrategia general de las organizaciones y darles continuidad.
- Incluir enfoque de género en la formación inicial y permanente.
- Influir en la construcción de un currículo con perspectiva de género.
- Promover la articulación de acciones estratégicas a nivel nacional e internacional con varias organizaciones que compartan los objetivos de

defensa de los derechos de las mujeres, el enfoque de género e igualdad de oportunidades.

- Producir capacitación sobre VIH/SIDA con perspectiva de género que permita la apropiación de la temática y su adecuación al conocimiento de los alumnos y alumnas.

- Buscar, a través de la IE, cooperación que permita formar mujeres con liderazgo dentro de las organizaciones afiliadas para organizar campañas que promuevan los derechos de las mujeres.

**2º) IV Seminario Regional de la Red de Mujeres Trabajadoras de la Educación de Latinoamérica, realizado del 3 al 5 de marzo, en Sao Paulo, que deliberó lo siguiente:**

- Modificación Estatutaria para incorporar la política de género.

- Fortalecimiento de las secretarías de género o creación Secretaría de la Mujer en los casos que sean necesarios.

- Fortalecimiento en los Comités Ejecutivos de la discusión de la política de género.

- Información, Comunicación y Divulgación al interior de la organización nacional.

- Visibilización del trabajo.

- Incentivar la dotación de presupuesto específico para las secretarías de la mujer.

- Utilización de lenguaje inclusivo.

- Alianzas y coordinaciones con mujeres organizadas y con organizaciones de mujeres.

- Pedagogía no sexista.

- Trabajar hacia la equidad y la proporción por medio de la cuota.



- Dar seguimiento a la Unidad Sindical Mundial.
- Revisar los informes de los gobiernos para la Asamblea de Mujeres de ONU.
- Preparar la reunión subregional para aprovechar de mejor forma las organizaciones internacionales que tienen representación para dar apoyo a nuestros eventos.
- Movilización.
- Investigación.

## 6. CONFERENCIA MUNDIAL DE MUJERES DE LA IE EN 2010.

- Será realizada en marzo de 2010, en Kuala Lumpur, Malasia.
- Evento debe reunir un máximo de 300 participantes de la IE y otros 100 representantes de organizaciones no gubernamentales y de la ONU.
- Será la primera conferencia de trabajo para debatir el programa de igualdad y no discriminación organizada por la Internacional de la Educación. Durante el evento se realizará la planificación de acciones y recomendaciones para el 6º Congreso Mundial, para julio de 2011.
- También se abordarán las redes de trabajo de la IE que debaten el trabajo infantil (niñas), equidad de remuneración, migración, trabajo decente para mujeres, alcanzando las metas del milenio para la igualdad de género y financiación para proyectos de igualdad de género.



# Perspectiva europea sobre la igualdad de género en educación

Begoña Suárez

STES-I

Presidenta del Comité Europeo de Igualdad de la IE

## INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE)

Agrupa aproximadamente 30 millones trabajadoras y trabajadores, docentes y del ámbito educativo; 401 sindicatos miembros.

### Regiones

- África, Asia y el Pacífico, América Latina, Norteamérica y el Caribe, Europa

### Objetivos

- Defender las condiciones de trabajo de los educadores y empleados de la educación, promover sus libertades profesionales.
- Promover el derecho a la educación de todas las personas.
- Promover el establecimiento y protección de sistemas abiertos, públicos y democráticos.
- Prestar atención al desarrollo de la participación de las mujeres en la sociedad y su papel de dirigente en la docencia y en las organizaciones de educadores

## ESTRUCTURA REGIONAL EN EUROPA

- Formada por organizaciones miembros de la IE que pertenecen a la región de Europa (aprox. 120)
- Órganos directivos y comités consultivos, uno de ellos es el Comité

Paneuropeo de igualdad.

- Promover políticas y elevar propuestas para erradicar todo tipo de discriminación (género, orientación sexual, edad, origen...)
- Incorporar la perspectiva de género en las acciones propuestas, siempre en la agenda.
  - Igualdad en las estructuras sindicales
  - Violencia contra las mujeres
  - Como afectan las políticas a las mujeres
  - Derecho educación inmigrantes, minorías

#### COMITÉ PANEUROPEO DE IGUALDAD

Prioridades cara al futuro:

- Dinamizar el funcionamiento del comité, fomentar la sensibilización, participación e implicación de los sindicatos.
- Mayor visibilidad e incidencia en las diversas estructuras.
- Violencia hacia las mujeres, ámbito educativo, campañas, propuestas.
- Las niñas y niños migrantes en los sistemas educativos.
- Red de mujeres.
- Igualdad en los sindicatos.
- Análisis crítico de las políticas europeas.

#### POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE

- Primeros tratados enfoques sectoriales y económicos.



- Disposiciones aisladas y convenios sobre protección derechos humanos y libertades fundamentales.
- Tratado de Maastrich (92)
  - Consagra nuevas competencias; educación, salud, cohesión social.
  - Art. 119 suscribe principio de igualdad de retribución.
- Tratado de Amsterdam (97)
  - Señala el principio de igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la UE.
  - Refuerza la capacidad de la UE de tomar medidas en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Competencia comunitaria.
  - Subraya que la UE no es meramente económica, está destinada a garantizar el progreso social y las condiciones de vida.
  - Principio de transversalidad.

## POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE

- Tratado de Niza 2001
  - Reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental.
- Tratado de Lisboa 2007
  - Carta de derechos fundamentales de la UE.
  - Reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos y tareas de la UE.

## LEGISLACIÓN EUROPEA RELATIVA IGUALDAD TRATO

En la actualidad Europa ocupa a nivel legislativo un lugar de vanguardia.

- Directivas
  - Responden a la necesidad de implicar a las instancias nacionales.
  - Obliga a los estados miembros respecto el resultado a conseguir.
  - Obligada transposición en los plazos fijados.
- Recomendaciones (hojas de ruta).
- Planes de trabajo.
- Informes.

## DIRECTIVAS EUROPEAS IGUALDAD DE TRATO

- 1975 Igualdad retribución. 1976 Igualdad de trato en el acceso a la formación y promoción profesionales. 1979 Aplicación progresiva del principio de igualdad.
- 1986 Protección a la maternidad, regímenes profesionales de la SS. 1992, relativa a la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo.
- 1996 Relativa al permiso parental y ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor para conciliar la vida profesional y familiar e igualdad oportunidad.
- 1997 Inversión de la carga de la prueba.
- 2002 Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.



- 2004, Aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- 2006 Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (Refundición).

#### DIRECTIVA 2006 RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Definición de términos; discriminación directa, indirecta, acoso, retribución, acoso sexual.
- Insiste en la posibilidad de medidas de acción positiva.
- Transversalidad de la perspectiva de género en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.
- Referencia a la igualdad de trato en todos los ámbitos; acceso al empleo, formación profesional, promoción, condiciones de trabajo. Prohibición de todo tipo de discriminación, retribuciones, trabajadoras autónomas, regímenes de jubilación.
- Permisos de maternidad, paternidad, adopción.
- Inversión de la carga de la prueba.
- Obliga a la creación y fomento de organismos de igualdad.

#### ESTRUCTURAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

En el Parlamento Europeo:

- Comisión parlamentaria de los derechos de la mujer:
  - Trata de mujeres
  - Violencia contra las mujeres

- Incorporación de la igualdad en las políticas comunitarias
- Impacto de la salud en las mujeres
- Impacto del desempleo sobre las mujeres

En la comisión europea:

- Grupo de comisarios/as de igualdad de oportunidades

## INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO

### Creación diciembre 2006.

Ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo.

### Objetivos:

- Promoción y refuerzo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes.
- La lucha contra la discriminación por razón de sexo.
- Sensibilización de la ciudadanía europea.

### Principales actividades:

- Recoger, agrupar, analizar y difundir información sobre la igualdad entre hombres y mujeres a escala comunitaria.
- Favorecer el intercambio de experiencias y el desarrollo del diálogo a escala europea.
  - Creará y coordinará red europea de igualdad género.



- Organizará reuniones seminarios y encuentros de personas expertas.
- Promoverá Intercambio de información entre investigadores.
- Promoverá la coordinación y el diálogo con ONGs, sindicatos, centros de investigación, universidades.
- Creación de un centro de documentación y un sitio web.
- Informes anuales.
- Evaluación externa en enero de 2010.

## LEGISLACIONES NACIONALES

**Más avanzadas:** España, Finlandia, Noruega, Austria, Suecia, Francia, Islandia y Alemania.

**Menos avanzadas:** Portugal, Holanda, Bulgaria, Grecia, Estonia, Hungría y Latvia.

### España

- 2007 Ley Org. Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- 2004 Ley Org. de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 2008 Ministerio Igualdad.
- Comisión interministerial de igualdad.

### Finlandia

- Plan de acción para la igualdad 08-11 (Conciliación, mainstreaming, reducir la violencia, reducir la diferencia salarial, reducir la segregación en la elección de estudios).
- Estudios de impacto de género en programas empleo.

## Noruega

- Los temas de género de gran importancia en estos momentos.
- Existe un ministerio de infancia e igualdad.
- Debate sobre las nuevas masculinidades, papel de los varones, permisos parentales.

## Austria

- 2008 enmienda en la constitución con el objetivo de eliminar desigualdades en los presupuestos.
- Ministerio asuntos de la mujer.
- No existe ley específica, planes de igualdad que se renuevan cada dos años.
- Ley de protección contra la violencia en el seno de la familia.

## Suecia

- 2009 Nueva Ley igualdad.
- Medidas conciliación.

## Francia

- 2006 Ley igualdad salarios, las diferencias deben desaparecer en diciembre 2012.
- Medidas antidiscriminación ahora en el parlamento, conceptos como discriminación directa, indirecta.
- Alta autoridad contra la discriminación y la igualdad (2004).

## Islandia

- 2008, promulgado un acto de igualdad de trato, una prioridad.
- Incluye una apuesta por la paridad en todos los ámbitos.



- Obliga a planes de igualdad en empresas de más 25 trabajadores y trabajadoras.

## Alemania

- 2008 Ley general sobre igualdad de trato.
- Programa para aumentar el número profesoras universitarias.

## Bélgica

- 2007 medidas antidiscriminación, forzadas por la desigualdad salarial

## Luxemburgo

- 1995 creación del ministerio de promoción de las mujeres.
- 2004 ministerio de igualdad de oportunidades.
- 2008 ley contra la discriminación basada en el origen étnico, edad, religión, sexo, orientación sexual...

## Suiza

- 2008 presentada norma sobre igualdad en general, vigor 20.
- Ampliación de derechos referidos a igualdad de oportunidades, incluye todo tipo de discriminación; sexo, orientación sexual, etnia, religión.
- Incremento beneficios parentales.

## Italia

- Frustración con el gobierno Berlusconi.
- Políticas de género en la línea de protección a la maternidad, conciliación.
- 22% de mujeres en el parlamento nacional.

## Portugal

- Discriminación prohibida por la Constitución 1974, no existen otras leyes.
- Plan nacional contra la violencia doméstica.

## Holanda

- Poca atención a este tema, no se consideran necesarias medidas especiales.
- No existen leyes de cuotas.
- Comisión sobre igualdad de trato.

## Bulgaria

- No existe legislación específica.
- 2008 nuevo código civil, pequeños avances en conciliación, divorcio.

## Grecia

- No existe legislación específica.
- Medidas de protección a la maternidad, conciliación.

## Estonia

- Medidas en la línea de aumentar la natalidad, permisos parentales.
- Opinión pública en contra de medidas a favor de la igualdad de género.
- Comisariado de igualdad de género.

## Hungría, Latvia, Eslovaquia, Eslovenia

- No existen leyes ni normativa específica.
- Las autoridades y la opinión pública en general consideran que no existen grandes problemas en este tema.
- En Eslovaquia recién aprobada normativa contra el acoso sexual.



## REALIDAD

- Elevadísima violencia contra las mujeres.
- Diferencia salarial media 15%.
- Mayor tasa de desempleo, empleos precarios y empleos a tiempo parcial.
- Como media un 30% del empresariado.
- Mayor riesgo de pobreza.
- Subrepresentación en ámbito, político, económico y en alto funcionariado.
- Segregación horizontal y vertical en el mercado laboral.
- Ausencia corresponsabilidad.

## PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2006-2010

- Avanzar el programa para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Áreas prioritarias.
  - Misma independencia económica para mujeres y hombres.
    - Tasa de empleo y desempleo.
    - Diferencia salarial.
  - Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
  - Misma representación en la toma de decisiones.
  - Erradicación de todas las formas de violencia de género.
  - Eliminación de los estereotipos sexistas.
  - Promoción de la igualdad de género en la política exterior y el desarrollo.

## RETOS

- Auténtica política de conciliación, estado de bienestar.
- Hay que cambiar algo más que las leyes “dominio masculino”.
- Incorporar los valores culturales del feminismo, construir nuestros espacios.
- Pactos y alianzas entre mujeres, reconocimiento mutuo de la autoridad.
- Mirar hacia la juventud.
- Transformar la macropolítica en la política de lo cotidiano.

“La relación de la mujer con la otra mujer es lo no pensado de la cultura humana. La práctica de las relaciones entre mujeres es el instrumento femenino de transformación del mundo”.

# Cómo promover la coeducación desde los organismos de igualdad





## Cómo promover la coeducación desde los Organismos de Igualdad

> ADELINA LENA ORDÓÑEZ

> ANA MAÑERU MÉNDEZ

# Cómo promover la coeducación desde los Organismos de Igualdad

INSTITUTO DE LA MUJER DE ASTURIAS  
Adelina Lena Ordóñez  
Asesora de Coeducación

Me gustaría comenzar agradeciendo la invitación a este Segundo Encuentro Sindicadas, tanto por la oportunidad de compartir experiencias y formas de pensar y de hacer, como por conversar con Ana Mañeru sobre nuestro trabajo en educación desde dos organismos de igualdad.

Me centraré en las líneas de trabajo que se están desarrollando actualmente desde el Instituto Asturiano de la Mujer para impulsar y promover cambios en el contexto escolar que contribuyan a una educación que fomente la igualdad. Trataré de describirlas brevemente y proporcionaré las referencias bibliográficas, para que quien tenga interés en conocer con más detalle cualquiera de los programas o materiales, tenga la posibilidad de acceder a ellos.

En 2005 se aprobó El Programa de estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007<sup>1</sup>, aún vigente, que se centra en ocho estrategias. Es la estrategia 2 “Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad”, la que fija como objetivo incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diversos aspectos presentes en el sistema educativo partiendo de presupuestos no discriminatorios para las mujeres y fomentando el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones.

---

<sup>1</sup> Programa de estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Gobierno del Principado del Asturias. Consejería de la Presidencia. Instituto Asturiano de la Mujer. 2006

Las propuestas que se realizan en este Programa de Estrategias se articulan en torno a varias líneas de trabajo, íntimamente relacionadas entre sí por su finalidad última. Esta diversidad de aspectos es lo que ha llevado a plantearlas como líneas diferentes de trabajo:

- Programa de implantación progresiva de la coeducación en Educación Infantil.
- Programa de educación afectivo-sexual.
- Desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:
  - Formación del Profesorado.
  - Consejos Escolares.
  - Planes de evaluación del sistema educativo.
  - Revisión de currículos.
- Programa de Orientación académico profesional.
- Espacios de Participación.
- Especialización de la Unidad de Promoción y Desarrollo en Igualdad de Género.

#### PROGRAMA DE IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DE LA COEDUCACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL

Con el propósito de integrar la coeducación en el quehacer diario de los centros escolares, la Consejería de Educación y Ciencia y el Instituto Asturiano de la Mujer desarrollaron, con carácter experimental, esta propuesta que se centra en la etapa de infantil como inicio de nuestro sistema educativo.



Esto permitió diseñar un programa específico para esta etapa y al mismo tiempo realizar un planteamiento de base para su continuación en las siguientes etapas educativas. El programa de implantación de la coeducación dirigido a la Educación Infantil se desarrolló en seis centros educativos con los siguientes objetivos:

- Sensibilizar y formar al profesorado.
- Sensibilizar y hacer partícipes a las familias del proceso coeducativo.
- Extender el programa a otros centros y a otros niveles educativos.

Esta experiencia piloto se dividió en tres fases, con distintos contenidos:

#### La 1ª fase, curso 2005/2006

- Visibilización de principales manifestaciones del sexismo.
- Elección de ámbitos de análisis del sexismo en el ámbito escolar.
- Formación general.

#### En la 2ª fase, curso 2006/2007

- Priorización de alguno de los ámbitos analizados.
- Investigación, reflexión y experimentación.
- Formación específica.

#### En la 3ª fase, curso 2007/2008

- Escuelas de familias Espacios de participación.

### PROGRAMA DE EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL

El Programa de Educación Afectivo-Sexual está promovido por la Consejería de Educación y Ciencia, la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios y el Instituto Asturiano de la Mujer. Entre sus objetivos está el

prevenir la violencia y en concreto la violencia de género, promoviendo relaciones igualitarias entre chicas y chicos. La meta es que el alumnado adquiera las capacidades básicas para su desarrollo humano: la autonomía personal, la capacidad de ser responsables del propio proyecto de vida, del desarrollo de la afectividad, la capacidad de comunicación, la inteligencia, la creatividad, la actividad, la eficiencia.

En 2007 se publica la guía para la educación afectivo sexual en la ESO Ni ogros ni princesas<sup>2</sup>, estando previsto comenzar con la elaboración de material audiovisual complementario.

Durante el curso 2007/08 se realizó una evaluación cualitativa, a partir de la cual se formula una propuesta de trabajo durante cuatro años en un número determinado de centros de Educación Secundaria, para valorar su idoneidad y tratar de extenderla al resto de centros educativos progresivamente.

## DESARROLLO DE LA LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta línea de trabajo se han incluido aquellas acciones más específicamente relacionadas con la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género por ser aspectos específicamente destacados en el texto legal y que entran dentro de las competencias educativas de la Comunidad Autónoma.

## FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige formación específica y explícita sobre estas cuestiones. Formación que dote de conocimientos, recursos y estrategias al profesorado para incorporarlo a su actividad docente entendida en toda su amplitud. Por ello

---

<sup>2</sup> Ni ogros ni princesas. Guía para la educación afectivo-sexual en la ESO. Consejería de Salud y Servicios Sanitarios. 2007



la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dedica el artículo 7 a la Formación inicial y permanente del profesorado.

Uno de los objetivos del Plan de Regional de Formación permanente del Profesorado es el fomento de la equidad e igualdad de oportunidades, siendo la coeducación uno de los programas de formación.

Durante el presente curso se ha priorizado, a través de los Centros del Profesorado y de Recursos, la formación para representantes de igualdad en los consejos escolares, la educación afectivo-sexual y la formación específica sobre coeducación.

## CONSEJOS ESCOLARES

Los Consejos Escolares como órganos consultivos y de participación social en el ámbito educativo tienen un papel importante en la definición y concreción del sistema así como en su programación, a través de la elaboración de dictámenes, informes y propuestas. Por ello, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dedica su artículo 8 a los Consejos Escolares señalando la necesidad de adoptar las medidas necesarias para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para lograr este fin, en el Consejo Escolar Autonómico está prevista la incorporación del Instituto Asturiano de la Mujer y del Consejo Asturiano de la Mujer.

Durante el curso 2007/2008 fueron designadas las personas representantes de igualdad en los Consejos Escolares de los centros educativos. Desde entonces se han realizado dos Jornadas de educación para la igualdad y se han constituido seminarios de formación en cada uno de los 7 Centros del Profesorado y de Recursos que hay en Asturias.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral a las Víctimas de Violencia

de Género encomienda a la Inspección educativa velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores establecidos en la propia Ley.

Para procurar el cumplimiento de esta medida se consideró necesario, tanto mejorar la formación que en temas de género tiene la Inspección educativa, como establecer indicadores que faciliten el desarrollo de las funciones que tienen encomendadas.

En noviembre de 2008 se ha publicado Liderazgo e Igualdad<sup>3</sup>, pensada como una guía de orientaciones metodológicas para promover, en todas las iniciativas de evaluación de centros educativos, la incorporación de indicadores precisos para evaluar cómo se trabaja la igualdad en los distintos aspectos de la organización y gestión del centro. Esta Guía ha sido elaborada por un grupo de trabajo formado por profesorado de los distintos niveles educativos, por representantes de la Inspección educativa, del Instituto Asturiano de la Mujer y coordinada desde la Consejería de Educación.

## ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE CURRÍCULOS

El currículo es una pieza fundamental que articula la consecución de los objetivos propuestos para la educación, por este motivo, y para desarrollar los preceptos legales, el Instituto Asturiano de la Mujer y la Consejería de Educación trabajaron estrechamente su elaboración.

Las siguientes directrices y orientaciones estuvieron presentes desde el comienzo con el objetivo de partir de presupuestos no discriminatorios y del reconocimiento del igual valor de hombres y mujeres:

- La toma de conciencia de que las diferencias entre mujeres y hombres son culturales y no naturales y en ningún caso justifican desigualdades a nivel social.
- La incorporación de las aportaciones de las mujeres al mundo producti-

---

<sup>3</sup> Liderazgo e igualdad. Consejería de Educación y Ciencia. 2008



vo, al desarrollo histórico, cultural y social, ofreciendo modelos femeninos y promoviendo una reflexión crítica sobre los valores defendidos en el pasado y los actuales valores democráticos.

■ La valoración e inclusión de los contenidos sobre los aspectos de la vida cotidiana y los relacionados con los saberes domésticos, ya que son imprescindibles para la consecución de la autonomía del alumnado y para promover actitudes de cuidado y de corresponsabilidad en las tareas tanto del ámbito público como del privado.

■ La promoción del conocimiento del cuerpo, el cuidado personal y el de las demás personas.

■ La educación afectiva que favorezca relaciones en igualdad y rechace la violencia, los prejuicios y comportamientos sexistas y promueva la resolución pacífica de conflictos.

■ El fomento de un lenguaje exento de prejuicios, inclusivo y no sexista que transmita una concepción del mundo en el que se reconozca a las mujeres y a los hombres lejos de prejuicios culturales y estereotipos sociales y sexuales.

■ El análisis de la desigualdad social, para no reproducirla y ser capaces de desarticularla.

Los currículos pueden consultarse en:

[http://www.educastur.es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=720&Itemid=152](http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=720&Itemid=152)

## PROGRAMA DE ORIENTACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

La intención del Programa de Orientación Académica y Profesional para la ESO Rompiendo Esquemas<sup>4</sup>, publicado en 2007, es avanzar en el desarro-

---

<sup>4</sup> Rompiendo Esquemas. Programa de orientación académica y profesional. Instituto Asturiano de la Mujer. 2007

llo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito escolar, promoviendo valores como la centralidad en empleo, el cuidado y la corresponsabilidad en el ámbito público y privado, de modo que el alumnado desarrolle la capacidad de elegir sin sesgos de género

Para alcanzar estos propósitos sería necesaria una orientación coeducativa integrada en el currículum educativo a todos los niveles y que impregnase todo el proceso educativo, desde las estructuras que lo conforman hasta las personas que conviven diariamente en él. Ésta es una tarea ardua y compleja, por lo que este material se plantea como una herramienta útil y práctica que facilite al profesorado su labor orientadora y coeducadora en las horas de tutoría. En el curso pasado se llevó a cabo en 13 centros. En la actualidad se continúa la extensión a otros centros de secundaria, al mismo tiempo que se inicia un pilotaje durante 4 cursos consecutivos en 4 centros educativos.

## ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

No podemos olvidar que la familia desempeña un papel fundamental en la educación de las chicas y chicos, siendo un modelo de conducta y comportamiento para ellas y ellos. Las expectativas que tienen madres y padres sobre sus hijos o hijas, así como sus propios comportamientos, influyen de forma importante en chicos y chicas, pudiendo llevar a perpetuar roles y estereotipos sexistas o tendiendo hacia un modelo más igualitario. Por ello es fundamental contar con las familias para neutralizar el proceso de socialización diferencial de género y avanzar hacia un modelo educativo más igualitario.

Las escuelas de familias Espacios de Participación, fueron impulsadas inicialmente por el Instituto Asturiano de la Mujer pero en la actualidad las promueve conjuntamente con la Consejería de Educación. Durante el presente curso se van a desarrollar en 31 centros educativos de primaria y secundaria y cuentan, como medida para la conciliación, con un servicio de ludotecas.



## ESPECIALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO EN IGUALDAD DE GÉNERO

El desarrollo teórico de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no ha ido parejo a su desarrollo práctico, de ahí la falta de modelos y referencias. La integración del principio de igualdad de oportunidades conlleva un cambio cultural que afecta al ámbito profesional en el que se necesitan formación técnica, recursos, información y nuevas metodologías.

Como apoyo técnico para la formación y el asesoramiento del personal responsable de la formación profesional y ocupacional y para incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los proyectos de formación ocupacional, la Unidad de Promoción y Desarrollo, en coordinación con el IAM, editó en 2008 la Guía didáctica para la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>5</sup>.

## BLOG DE COEDUCACIÓN: ESPACIO PARA EDUCAR EN IGUALDAD

La Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica y el Instituto Asturiano de la Mujer impulsaron la creación de este blog, entendido como un instrumento que pueda ser punto de encuentro y debate para las profesoras y profesores que coeducan y para las familias, que permita ofrecer recursos de diversa índole para la formación personal y para el aula y para facilitar el acercamiento y la sensibilización de nuevo profesorado:

<http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/>

Tanto en la concepción como en el desarrollo de este Programa ha sido clave la estrategia del mainstreaming de género. Y hay que decir que es una tarea nada fácil, ya que la transversalidad es muy difícil de llevar a

---

<sup>5</sup> Guía didáctica para la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Consejería de Educación y Ciencia. Principado de Asturias, 2008

cabo. Por un lado, porque parece ser competencia de nadie y por otra, porque no existe personal específico dentro de cada consejería. De ahí que un aspecto fundamental a tener en cuenta es el de la formación, ya que no es posible introducir la perspectiva de género si no se sabe cómo hacerlo. Por eso, en todos los momentos del programa se desarrollan acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres dirigidas al personal de la Administración.

Es preciso concretar la metodología de trabajo, que supone comenzar con un diagnóstico de la situación de partida para definir, en este caso un programa, y articular las distintas actuaciones y la evaluación del mismo. De ahí que para el desarrollo de las distintas actuaciones se crearan distintas comisiones y grupos de trabajo interinstitucionales que se encargasen de su transferencia, seguimiento, evaluación y formulación de nuevas propuestas.

Los programas y actuaciones que he descrito son fruto de la colaboración e implicación de muchas personas que desarrollan su trabajo en la Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias, en los Centros del Profesorado y de Recursos, en los centros educativos y en el Instituto Asturiano de la Mujer. Ya que, como dice Marina Subirats “la solidaridad y los acuerdos entre mujeres y hombres situados en diversos puestos y niveles de decisión, es el recurso que hace más efectiva la posibilidad del cambio educativo”.

## INSTITUTO DE LA MUJER-MINISTERIO DE IGUALDAD

Ana Mañeru Méndez

Directora del Programa de Educación y Cultura

**H**a pasado un año desde que nos encontramos aquí para crear Sindicadas. En este tiempo cada una de las mujeres que entonces participamos seguro que hemos interiorizado de algún modo esta creación femenina libre. Para algunas puede ser que Sindicadas no haya conectado con sus intereses y que simplemente no hayan vuelto porque no les ha dado nada, no han visto sustancia en ello para su hacer político. Pero también para otras puede ser, como es mi caso, que veamos aquí una fuente de sentido, de creatividad y de sensatez para guiar lo que hacemos, donde podemos alimentar el deseo de romper con la repetición y la rutina de nuestro quehacer educativo, sindical y feminista, sobre todo cuando nos acomodamos casi sin darnos cuenta. Por eso algunas repetimos esta ocasión de encuentro al tiempo que queremos que nada se repita en él, lo cual es una paradoja, pero como dice María Zambrano, la vida se nutre de paradojas.

Concretamente, yo estoy aquí porque no quiero abandonar, mientras tenga fuerzas para hacerlo, la búsqueda constante de sentido respecto a la realidad que cambia. Hace un año todavía flotábamos en la nube de la abundancia y el consumo, y hoy, sin que sepamos muy bien cómo ha ocurrido y por qué todo son amenazas, nubes negras y auténticos dramas vitales que ya han comenzado a vivir muchas personas lejos y cerca, sobre todo las mujeres que sufren las crisis el doble porque no dejan de atender el cuidado de lo otro además de tener que cuidarse ellas mismas.

En el momento histórico que vivimos, creo que es más necesario que nunca que no perdamos la capacidad de discernir: Qué es importante entre toda la información que recibimos y qué es lo que circula para entretenernos y despistarnos, qué es lo que vela la realidad y qué es lo que la ilumina entre los cada vez más complicados entramados legales y burocráticos que rigen el mundo. Cómo frenar en una misma la pérdida generalizada de confian-

za entre la gente, cómo distinguir entre las palabras verdaderas y las que se usan para ocultar la verdad.

Las llamo así porque estamos aquí por deseo de vivir la educación, nuestro trabajo y nuestro ser mujer de acuerdo con lo que creemos y queremos que sea. Nadie nos manda hacerlo ni tampoco hemos pedido permiso o reconocimiento externo para continuar este proyecto. Esto es para mí una creación femenina libre que nos muestra algo importantísimo para nuestro hacer político. En primer lugar que hay mucha más libertad disponible de la que a menudo nos atrevemos a ejercer y en este tiempo cada una habrá traducido de alguna manera esa creación en la que hemos participado mujeres con distintas experiencias vitales, procedentes de diversos lugares y con opciones políticas diferentes.

Desde el Instituto de la Mujer, los principales programas relacionados con la educación se realizan en el marco de colaboración con otros departamentos ministeriales, con organismos de igualdad y consejerías de educación autonómicas y con otras asociaciones y organizaciones. Entre dichos Programas, realizados en colaboración con otras entidades, destacan algunos proyectos como son:

El Proyecto RELACIONA, que se realiza en colaboración con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, consiste en acciones de asesoramiento a centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Educación de Personas Adultas y entidades relacionadas con la educación. Su objetivo es promover el diálogo y la reflexión del profesorado y de madres y padres sobre la violencia contra las mujeres y apoyar acciones educativas dirigidas a eliminarla. En el año 2008, se ha iniciado una nueva etapa del Proyecto Relaciona para abordar la educación afectivo-sexual.

Los Premios “IRENE: La paz empieza en casa”, convocado por el Ministerio de Educación y en el que colabora el Instituto de la Mujer, está dirigido a promover desde el sistema educativo la erradicación de la violencia y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Se premian experiencias educativas, pautas de actuación, materiales curriculares y de



apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que contribuyan a prevenir y erradicar las conductas violentas y a promover la igualdad y la cultura de la paz, procurando el desarrollo de estrategias de convivencia igualitaria entre hombres y mujeres.

En colaboración con las Comunidades Autónomas, para cooperar con organismos de igualdad en educación, destaca el Proyecto INTERCAMBIA, que difunde a través de una publicación anual las experiencias, proyectos y materiales didácticos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para la prevención de la violencia desde la educación.

Los Proyectos de lenguaje son un elemento clave en las actuaciones educativas. El hecho de usar el lenguaje de modo que las mujeres no sean nombradas como corresponde en cada caso constituye una violencia simbólica que es preciso transformar.

A través de la Comisión NOMBRA, se han realizado diferentes trabajos que incluyen la organización de encuentros y seminarios de especialistas en lenguaje; el análisis y seguimiento de las sucesivas ediciones del Diccionario de la Real Academia Española; la elaboración de recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje; la creación de un programa informático, "Nombra en Red", como recurso pedagógico y de apoyo a la redacción de textos para dar alternativas de lenguaje no sexista; la difusión de orientaciones para nombrar en masculino y en femenino y la edición de recursos didácticos para trabajar en el aula y en otras situaciones.

Para apoyar las iniciativas docentes y trabajar en las aulas de distintos niveles, se editan y distribuyen Materiales didácticos que promueven el cambio en las prácticas educativas contemplando los intereses de niñas y mujeres. Entre los más recientes destacan: la prevención de la violencia ("Experiencias de relación en la escuela"), el reparto de tareas ("El misterio del chocolate en la nevera"), los cuentos no sexistas ("Contar cuentos cuenta"), la educación afectivo-sexual ("El amor y la sexualidad en la educación"), la prevención de abusos a menores ("Créeme-páralo"), el uso no sexista del lenguaje ("En dos palabras"), la importancia del deporte y de la

actividad física (“Chicas en movimiento”), el tratamiento de todos estos temas en los medios de comunicación (“Mujeres de Hoy”).

Desde el Instituto de la Mujer también se impulsan Proyectos culturales, que tienen fines educativos. Entre ellos destacan:

El ciclo anual de conferencias “Mujeres Sabias”, iniciado en el año 2005, que tiene como objetivo dar a conocer los saberes de mujeres actuales que están trabajando en diferentes campos de conocimiento (medicina, filosofía, educación, literatura, etc.).

El Proyecto “Biblioteca Mujeres”, que tiene entre sus objetivos la recopilación de documentos y publicaciones de interés para la política de las mujeres y conservación de la memoria histórica, la organización de la información de modo que sea accesible, la recuperación de documentación difícil de conseguir en otros centros, y la difusión del pensamiento y la creación de las mujeres y del movimiento feminista.

También se promueven otros proyectos relacionados con distintas manifestaciones de creación artística de mujeres, como son cine, teatro, poesía, música, literatura, etc.

Además se realizan Estudios e investigaciones específicas sobre las mujeres en la educación, en colaboración con el Ministerio de Educación. Estos estudios se agrupan en la colección “Mujeres en la Educación”, en la que hasta ahora se han publicado diez títulos: “Las mujeres en el sistema educativo”; “Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos”; “La escolarización de hijas de familias inmigrantes”; “Mujeres en cargos de representación del Sistema Educativo”; “Experiencias y trayectorias de éxito escolar de gitanas y gitanos en España”; “La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos”; “Investigación desde la práctica. Guía didáctica para el análisis de los videojuegos”; “Orientación educativa y prevención de la violencia: la diferencia sexual en la resolución de conflictos”; “Incorporación y trayectoria de niñas gitanas en la ESO”; “Mujeres inmigrantes en la educación de perso-



nas adultas” y “Revisión bibliográfica sobre las mujeres en la educación (1983-2007)”.

La Colaboración con madres y padres se concreta en el trabajo conjunto del Instituto de la Mujer con la Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres del Alumnado (CEAPA). Tiene por objeto promover su participación en actividades coeducativas que fomenten la educación no sexista y la igualdad de oportunidades. Se desarrollan diferentes actividades como: Escuelas de Formación para madres y padres, Campañas de difusión a través de la revista Ser M/Padres, Distribución de publicaciones del Instituto de la Mujer, Curso on-line sobre igualdad de oportunidades, etc.



TALLER:  
"Derechos laborales:  
repercusiones concretas  
de la nueva legislación  
para las trabajadoras"





# “Derechos laborales: repercusiones concretas de la nueva legislación para las trabajadoras”

> FRANCISCA LÓPEZ GARCÍA

# Derechos laborales: repercusiones concretas de la nueva legislación para las trabajadoras

Francisca López García  
STECLM-i

## I. DESARROLLO

El taller se desarrolla a través de 4 ejes de trabajo en cada uno de los 5 núcleos temáticos que se proponen. Los núcleos temáticos son:

1. Discriminación por maternidad: interinas, desempleadas.
2. Discriminación por excedencia de hijos e hijas o familiares.
3. Discriminación por permiso de lactancia, vacaciones.
4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Reducción de jornada laboral y movilidad por protección de la maternidad, durante el embarazo o periodo de lactancia.
5. Docentes en periodo de prácticas que están en permiso maternal.

Cada uno de estos núcleos temáticos, son trabajados por un pequeño grupo que los analiza a través de las siguientes pautas:

### 1. VEAMOS UN CASO.....

Se aportaron variados supuestos prácticos, sacados de la realidad cotidiana y de la práctica sindical en los centros.

### 2. BASES JURÍDICAS A LAS QUE RECURRIR Y JURISPRUDENCIA AL RESPECTO

A partir de la legislación actual estatal se analizaron dichos supuestos prácticos que se habían propuesto.

### 3. PROPONGAMOS SOLUCIONES

Se hicieron propuestas de resolución de los casos concretos en el marco legal.

### 4. ESTO TE RECUERDA A...

Se recurrió a la exposición de experiencias conocidas de las participantes en los distintos territorios que resultaban análogos o que se asemejaban a los supuestos propuestos, y se analizaron los cauces de resolución desde las distintas comunidades y su legislación autonómica.

Para terminar el taller cada pequeño grupo hizo una breve exposición de los puntos más relevantes de su temática, y para finalizar se realizó, en carteles, una puesta en común de los problemas, lagunas legales y soluciones que se habían encontrado en los 5 ejes temáticos.

## II. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los supuestos prácticos propuestos y de las posibles soluciones, a la luz de la normativa vigente, tanto de la general como de la concreción de ésta en las distintas comunidades autónomas, se extrajeron una serie de conclusiones que pretenden rentabilizar la experiencia de estos talleres en la práctica real de cada día desde los distintos ámbitos educativos y sindicales en los que desarrollamos nuestro trabajo. Así pues, consideramos que:

1. Es necesaria la unidad sindical. Debemos aprovechar el ámbito reivindicativo que nos proporciona el espacio sindical. Solo mediante esta unidad se creará un movimiento de demanda de derechos de la mujer, que sea capaz de hacer reaccionar a la sociedad en la que se siguen manteniendo evidentes muestras de discriminación por razón de género.
2. Es imprescindible y urgente la concienciación tanto social como individual, de que exigir el cumplimiento de la ley es un derecho individual de



las mujeres que la sociedad y el Estado debe garantizar, y no una “gracia” de la Administración, el centro educativo o la autoridad personal competente que lo concede o deniega. Por lo cual no se debe renunciar, ni aceptar medidas de presión, en lo concerniente a permisos, licencias o derechos.

**3.** Se debe exigir una modificación en las normativas correspondientes para que la cotización a la Seguridad Social de quienes solicitan la media jornada por guardia legal, o cuidados sea del 100%.

**4.** Se debe potenciar la creación de “redes de apoyo” entre mujeres de distintos ámbitos laborales, sindicales, tanto nacionales como internacionales, como medida de proyección de las demandas que las mujeres están haciendo en torno a la consecución de la igualdad efectiva de derechos.

**5.** El conocimiento de los criterios de aplicación de la normativa de las distintas comunidades es un instrumento que debemos utilizar para homogeneizar la aplicación de la normativa general sobre igualdad de género y para eliminar los inconvenientes o dificultades que excusan las distintas administraciones.



# Manifiesto de SINDICADAS



# Manifiesto de SINDICADAS

Reunidas en Madrid el 14 y 15 de Noviembre de 2008 en el Segundo Encuentro de SINDICADAS, las trabajadoras de la educación de FECCOO, FETE-UGT y STES-I manifestamos nuestra intención de continuar aunando esfuerzos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

Agradecemos y valoramos el apoyo del Instituto de la Mujer en el trabajo hasta aquí realizado, sin el cual estas iniciativas no habrían sido posibles. Esperamos seguir contando con su colaboración para hacer de SINDICADAS un espacio de reflexión y encuentro de las mujeres de las organizaciones sindicales.

Por ello queremos continuar manifestándonos conjuntamente en las cuestiones que afectan directamente a los derechos de las mujeres:

1. Ante la próxima conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, reiteramos la urgencia de acabar definitivamente con esta lacra social injustificable.
2. Celebramos la iniciativa de modificar la legislación actual sobre el aborto y reivindicamos que la nueva ley reconozca el derecho de las mujeres a decidir libremente y a ser atendidas en la sanidad pública con todas las garantías, sanitarias y de confidencialidad, tanto para ellas como para los/as profesionales de la salud.
3. Demandamos que se garantice plenamente el derecho de todo el alumnado a cursar sin trabas la asignatura de Educación de educación para la Ciudadanía, incluyendo la educación en igualdad entre mujeres y hombres y que sus contenidos se traten también de forma transversal en todas las áreas.
4. Frente a cuestionamientos del derecho a la educación de personas inmigrantes extracomunitarias, exigimos que se haga efectivo ese derecho de manera

universal (para todas las personas, especialmente las mujeres, y en todas las etapas educativas) independientemente de su condición migratoria.

5. Denunciamos los amplios niveles de precariedad laboral que dificultan la plena aplicación de las leyes relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, con especial incidencia en las trabajadoras de la enseñanza.

6. Rechazamos la propuesta de directiva europea sobre regulación del tiempo de trabajo que pretende flexibilizar y ampliar la semana laboral hasta 65 horas, lo que supondría un retroceso sin precedentes en los derechos laborales. Las trabajadoras de FECCOO, FETE-UGT y STES-I vamos a continuar movilizadas para lograr que sea retirada tal como lo demanda el Parlamento Europeo.

7. Ante la gravísima crisis económica y financiera que ya esta afectando a los trabajadores y trabajadoras, expresamos nuestro rotundo rechazo a que las mujeres y colectivos especialmente desfavorecidos seamos quienes suframos con mayor crudeza sus consecuencias (desempleo, precariedad laboral y salarial, pérdida de derechos, entre otros) Exigimos medidas sociales y políticas concretas que contribuyan a paliar los efectos, salir de la crisis y a arbitrar medidas de control que impidan la repetición de este fenómeno.

**SINDICADAS SEGUIRÁ TRABAJANDO EN LA DEFENSA DE LOS  
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN.**

**ESTE ES NUESTRO COMPROMISO Y EN ESTE CAMINO  
COMPARTIDO QUEREMOS SEGUIR TRABAJANDO.**



[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



**SINDICADAS**  
educando en igualdad