



BALANCE 8 DE MARZO (Federación de Enseñanza.)

Aunque la evaluación definitiva se realizará en la reunión Federal de Area del día 10 de Abril podemos adelantar las siguientes valoraciones :

1.La campaña diseñada en la reunión federal de área fue aprobada por unanimidad en el Consejo Federal tras un debate.

2.Como Federación programamos tres actuaciones conjuntas (ver documento adjunto de presentación de la Campaña) que han sido realizado en la mayoría de los territorios.

Consideramos de sumo interés los debates internos tenidos en el seno de las ejecutivas, consejos y secciones sindicales sobre marco conceptual del programa NWO-Luna y las actuaciones a desarrollar por nuestra federación en los convenios y mesas de negociación.(adjuntamos material tríptico y boletín)

3.Cada territorio ha realizado de acuerdo con las Secretarías de la Mujer de CC.AA actos conjuntos. Destacamos entre ellos los más comunes:

-Manifestaciones y Fiestas conjuntas impulsadas por plataformas creadas para el 8 de Marzo integradas por sindicatos, partidos ,instituciones y asociaciones de mujeres

-Salida a los medios de comunicación con artículos ,comunicados o reseñas de actos realizados por la Secretaría de la Mujer de CC.OO.

-Realización de revistas monográficas 8 Marzo con la implicación de compañeras y algunos compañeros de todos los sectores.

-Conferencias,Jornadas y Mesas redondas en los centros de enseñanza y en el sindicato sobre temas como :

Negociación colectiva y medidas de igualdad.

Mujer y puestos de dirección.

Políticas de Igualdad:España y Europa.

Mujer y trabajo

-Realización de materiales didácticos.

4.Hemos constatado que existe una demanda de formación interna en torno a la negociación colectiva que, desde una perspectiva de género, integre medidas de igualdad y acción positiva.



Presentación Campaña 8 de Marzo: Negociar en Igualdad.

El 8 de Marzo se inscribe dentro de la lucha por la igualdad y contra la discriminación. La vindicación de los derechos humanos como derechos de las humanas y entre ellos el derecho al trabajo en el que la desventaja de la mujer es hoy un hecho que debe guiar esta campaña.

Objetivos:

- Implicar a todo el Sindicato.
- Iniciar o continuar un proceso de sensibilización sobre negociación y acción positiva.

Características:

- Interna: A debatir en el Sindicato.
- Concreta: Conclusiones y aplicación a la acción sindical del NOW-Luna.
- Transversal: Corresponsabilidad de la organización.
- Medible: Evaluaremos el resultado.

Justificación:

- Contexto Confederal: Negociar en igualdad.
- Realidad sindical: Las mujeres partimos en desventaja (datos de participación en el VII Congreso).
- Realidad social: La mujer se ha incorporado al mundo del trabajo, pero en precario --> Necesidad de actuación sindical.
- Un problema: Las docentes no ven la discriminación por sexo al ser ésta indirecta.

Actuaciones:

- **NOW-Luna:**

- Características: Programa innovador, trasnacional e intersectorial.

- Herramienta para negociar.
- Liga la igualdad de oportunidades de la mujer con las actuaciones concretas.
- Incluye una propuesta: Que la información fluya y se use.

- Resolución:

- Comité y Junta de Personal: Se pretende ver el 8 de Marzo desde una perspectiva de género dentro de la Campaña en Defensa de lo Público (cada territorio debe adecuar la resolución a su contexto).

- Administración:

- Pedir a la Comunidades Autónomas y/o a las Delegaciones Provinciales los datos segregados por sexo.

Cómo:

- Implicando a la estructura del sindicato en la discusión, que debe de estar como primer punto del orden del día en pas próximas convocatorias de Consejos, Ejecutivas, Secciones sindicales y Asambleas de afiliados y afiliadas.
- Material: Relación de materiales enviados.
- Tiempo: Febrero y Marzo (debate) y Abril (evaluación).

Beneficio:

- Facilitar la participación de la mujer adecuando las actuaciones sindicales a un sindicato feminizado como el nuestro.
- Rentabilizar nuestro trabajo: Estudios interesantes que no trascienden al conjunto del Sindicato. Debemos saber divulgar lo que hacemos.
- Poner en práctica el principio de la solidaridad en un Sindicato transformador como el nuestro.

COMUNICADO DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA (8 MARZO 1997)

NEGOCIAR Y EDUCAR EN IGUALDAD.

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, supone un tiempo que nuclea la reflexión y extiende su acción a lo largo del año en una lucha permanente y solidaria.

Nuestro Sindicato quiere ser un referente de progreso, quiere conocer y dar respuesta a los problemas que hoy tenemos las mujeres y los hombres, que con empleo o sin el, se consideran trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

Nuestra acción sindical la entendemos desde una doble perspectiva : la que promueve el avance en las condiciones de acceso y permanencia en el trabajo y la que considera el propio objeto de nuestro trabajo :la educación.

Este año nuestro lema es Negociar y Educar en Igualdad.con él se quiere evidenciar,que ambas palabras estan ligadas por un valor primordial :la igualdad.Pero, esta bella palabra,exige ser desarrollada de manera especifica tanto en la negociación colectiva como en los centros educativos

Negociar en Igualdad:supone impregnar al conjunto de los acuerdos y convenios de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.Consiste en entender que la negociación colectiva y el dialogo social son instrumentos valiosos para eliminar la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades.

Somos conscientes de que la discriminación de las mujeres en el trabajo se sigue produciendo ,aunque ésta puede aparecer mas o menos sutil ,nuestro trabajo ,como agentes sociales ,está en desvelarlo y aplicar medidas de acción positiva, Estas acciones son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades con medidas permitan contrarrestar aquellas desigualdades y discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales o estereotipos culturales.No olvidemos que la Normativa Española , la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Normativa Comunitaria avalan la Acción Positiva como estrategia temporal para alcanzar una situación real de igualdad. El Sindicato de Enseñanza de CC.OO.

La Junta de Personal Docente No Universitario de _____, reunida en Pleno ordinario (o extraordinario) el día _____ de _____ de 1997, acuerda aprobar la siguiente RESOLUCIÓN.

Ante la política de privatización del Gobierno, esta Junta de Personal quiere poner de relieve las repercusiones sociales que suponen la supresión o disminución de los servicios sociales con connotaciones educativas (comedores, transportes, escuelas infantiles, extraescolares, etc.) sobre la vida familiar

Dada la estructura de la organización social tradicional, las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos e hijas recaen aún sobre la mujer en la mayoría de los casos.

Toda política centrada en el mercado que no considere la esfera de la reproducción donde participan mayoritariamente las mujeres, significa un incremento de trabajo para estas y una precarización de su situación socioeconómica.

Por estos motivos, invitamos a los Claustros y Consejos Escolares a celebrar el 8 de Marzo, DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER, exigiendo el mantenimiento y ampliación de los Servicios Complementarios de carácter educativo y pedimos nos envíen un comunicado en este sentido, a fin de presionar ante la Administración para el cumplimiento de esta exigencia.

Las personas que firman este escrito, miembros del Claustro (o Consejo Escolar), con motivo del DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER, exigen a la Administración Servicios Complementarios a la labor docente (transporte, comedores, escuelas infantiles, extraescolares,etc.) suficientes y de calidad para el conjunto de la población.

NOMBRE

FIRMA

DNI

El COMITÉ DE EMPRESA de _____, reunido el día _____ de _____ de 1997, acuerda aprobar la siguiente RESOLUCIÓN.

Ante la política de privatización del Gobierno, este Comité de Empresa quiere poner de relieve las repercusiones sociales que suponen la supresión o disminución de los servicios sociales con connotaciones educativas (comedores, transportes, escuelas infantiles, extraescolares, etc.) sobre la vida familiar

Dada la estructura de la organización social tradicional, las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos e hijas recaen aún sobre la mujer en la mayoría de los casos.

Toda política centrada en el mercado que no considere la esfera de la reproducción donde participan mayoritariamente las mujeres, significa un incremento de trabajo para estas y una precarización de su situación socioeconómica.

Por estos motivos, emitimos y firmamos el siguiente Comunicado a fin de que la Administración recoja nuestras exigencias de mantener y ampliar los Servicios Complementarios de carácter educativo.

Las personas que firman este escrito, miembros del COMITE DE EMPRESA con motivo del DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER, exigen a la Administración Servicios Complementarios a la labor docente (transporte, comedores, escuelas infantiles, extraescolares,etc.) suficientes y de calidad para el conjunto de la población.

NOMBRE

FIRMA

DNI

¿SABES QUÉ?

España se sitúa en el puesto nº 9 en el Índice de Desarrollo Humano, en el nº 34 del mundo en el Indicador de Disparidades entre los sexos y en el puesto nº 26 sobre el indicador de la participación de las mujeres.

A la pregunta «¿existe discriminación por razón de sexo en los centros escolares?», la respuesta del 87% del profesorado es negativa.

¿ES EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA UNA ISLA DE IGUALDAD O SÓLO LO PARECE?

El Sindicato de Enseñanza de CC.OO. ha estudiado, a través del programa NOW-LUNA, diferentes situaciones profesionales de las mujeres en diversos sectores de la enseñanza para detectar prácticas y circunstancias que puedan suponer una merma del principio de igualdad en el empleo.

¿QUÉ ES NOW-LUNA?

Un programa transnacional, promovido por CC.OO. y cofinanciado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que se encuadra en el marco de la Iniciativa Comunitaria NOW destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del empleo y la formación profesional.

¿Cuáles son sus objetivos?

- Estudiar la situación real de las mujeres que trabajan en diversos sectores de la enseñanza.
- Diseñar, consensuar y desarrollar medidas de Acción Positiva tendentes a equilibrar las posibles situaciones de desigualdad detectadas en el estudio.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Nivel General:

- La mayoría no se consideran discriminadas en el trabajo remunerado.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos directivos, al tiempo que están sobrerrepresentadas en los puestos de menor salario.
- En la mayoría de los casos la Administración no dispone de datos segregados por sexo, lo que dificulta el análisis de la realidad laboral de las mujeres.

Profesorado no universitario de Castilla-La Mancha y Murcia

Características:

- Alto grado de feminización en los niveles de Infantil y Primaria.
- Equilibrio en los niveles de Secundaria. Existe una mayor presencia de mujeres en ciencias sociales, y los hombres se sitúan mayoritariamente en ramas técnicas y científicas.

Promoción:

- Se reduce a ocupar cargos directivos o pertenecer al servicio de inspección. Las mujeres son minoría en estos cargos.

- No detectan razones objetivas, pero manifiestan su temor al considerar que ocuparían más tiempo y esto podría interferir en sus responsabilidades extraprofesionales.

PAS-Laboral en enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha

Características:

- Existe una clara segregación horizontal, que concentra a las mujeres mayoritariamente en el servicio de limpieza, lavandería, comedores; mientras que los hombres ocupan labores de mantenimiento, conductores y ordenanzas.

- El análisis cualitativo realizado a través de una encuesta de percepción muestra una clara segregación vertical: las mujeres se sitúan en las categorías más bajas y el colectivo masculino ocupa los puestos de mayor responsabilidad.

- Las condiciones de trabajo de las mujeres tienen un nivel de precarización más elevado que el de los hombres.

- En general, el nivel formativo del colectivo es bajo. La oferta de formación fuera de la jornada laboral dificulta o imposibilita la asistencia de las mujeres al ser incompatible con las responsabilidades familiares.

Promoción:

- Las pocas promociones que se producen es pasar del servicio de limpieza al de ordenanzas.

- Los mayores obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres se sitúan en: falta de formación, limitaciones de horario y obligaciones familiares que recaen en mayor medida sobre ellas.

PAS-Funcionario en la Universidad de Málaga

Características:

- La plantilla cuenta con un número mayor de mujeres, se trata de un colectivo bastante joven y con titulación superior, aunque ligeramente a favor de los hombres.

- Se detecta una segregación vertical de las mujeres en las categorías más bajas.

- Se observa una segregación de carácter horizontal que lleva a la concentración de mujeres en tareas administrativas, ayudantes de archivos, bibliotecas, etc. En cambio, sus compañeros ocupan puestos relacionados con la gestión y la informática.

Promoción:

- La disponibilidad del tiempo es el primer obstáculo para la promoción de las mujeres.

- Se señala como factor de promoción las relaciones interpersonales y estas necesitan de un tiempo del que las mujeres no disponen.

PAS-Laboral de la Universidad de Sevilla

Características:

- En el análisis se comprueba una clara segregación horizontal que concentra a las mujeres en el servicio de limpieza y a los hombres en labores de mantenimiento, conductores y ordenanzas.

- Se detecta segregación vertical en cuanto que el colectivo masculino ocupa puestos de mayor responsabilidad y categoría.

Promoción:

- La escasa formación ofertada para estos niveles, la realización de esta era del horario laboral, junto a la limitada colaboración en el reparto de responsabilidades familiares, son obstáculos para su promoción.

EN CONSECUENCIA, CC.OO. PRETENDE IMPULSAR:

En el empleo:

- Pedir que se introduzca la variable sexo en los programas informáticos de la Administración, para poder conocer la realidad sobre la que incidimos.
- Revisar los procedimientos de selección y contratación para evitar la segregación horizontal.
- Estudiar las condiciones de trabajo en Infantil y Primaria para asegurar igualdad real con el conjunto del sector.
- Conseguir eliminar en la formación los obstáculos para que puedan acceder a ella las mujeres, primando su establecimiento en horario de trabajo, sobre todo en el sector de Personal Laboral.
- Establecer procedimientos de promoción e incorporación de las mujeres a los niveles de responsabilidad intermedia y superior.
- Promover junto a otros colectivos la eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen o en el trato, tanto en el ámbito laboral como en el educativo.
- Realizar junto a otros colectivos campañas de sensibilización sobre el reparto de las responsabilidades familiares, que impide la igualdad laboral.

En la educación:

- Profundizar en un concepto de igualdad que pase de la aspiración "igualdad de oportunidades" a conseguir "igualdad entre".
- Revisar la idea extendida de que estamos actuando en igualdad porque estamos en las mismas aulas a niñas y niños, a chicos y chicas, sin reflexionar si hemos establecido una relación de equivalencia entre personas que son diferentes, aunque no desiguales.
- Exigir la elaboración y utilización de libros y materiales didácticos educativos, que incorporen el análisis de género.
- Entender que la educación no discriminatoria beneficia a ambos sexos y conduce hacia el futuro de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres. Para ello proponemos una orientación profesional y vivencial no sexista.
- Construir la Coeducación como modelo de enseñanza plural y de integración de conocimientos, que integra los saberes para desenvolverse en la vida pública y los saberes imprescindibles para actuar de manera autónoma en la vida privada.
- Considerar, en fin, que educar en igualdad es el objetivo de todas aquellas personas empeñadas en conseguir una sociedad más justa.



FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA | **CC.GG.** | NEGOCIAR EN IGUALDAD | EDUCAR EN IGUALDAD



EL PROGRAMA NOW-LUNA EN EL SINDICATO DE ENSEÑANZA BOLETÍN DE DEBATE

- 1.- Información del Programa NOW-LUNA.**
- 2.- Fichas de trabajo para orientar la negociación en igualdad.**
- 3.- Marco conceptual del Programa.**

¿SABES QUE?

España se sitúa en el puesto nº 9 en el Índice de Desarrollo Humano, en el nº 34 del mundo en el Indicador de Disparidades entre los sexos y en el puesto nº 26 sobre el indicador de la participación de las mujeres.

A la pregunta «¿existe discriminación por razón de sexo en los centros escolares?», la respuesta del 87% del profesorado es negativa.

¿ES EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA UNA ISLA DE IGUALDAD O SÓLO LO PARECE?

El Sindicato de Enseñanza de CC.OO. ha estudiado, a través del programa NOW-LUNA, diferentes situaciones profesionales de las mujeres en diversos sectores de la enseñanza para detectar prácticas y circunstancias que puedan suponer una merma del principio de igualdad en el empleo.

¿QUÉ ES NOW-LUNA?

Un programa transnacional, promovido por CC.OO. y participado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que se encuadra en el marco de la Iniciativa Comunitaria NOW destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del empleo y la formación profesional.

¿Cuáles son sus objetivos?

- Estudiar la situación real de las mujeres que trabajan en diversos sectores de la enseñanza.
- Diseñar, consensuar y desarrollar medidas de Acción Positiva tendentes a equilibrar las posibles situaciones de desigualdad detectadas en el estudio.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Nivel General:

- La mayoría no se consideran discriminadas en el trabajo remunerado.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos directivos, al tiempo que están sobrerrepresentadas en los puestos de menor salario.
- En la mayoría de los casos la Administración no dispone de datos segregados por sexo, lo que dificulta el análisis de la realidad laboral de las mujeres.

Profesorado no universitario de Castilla-La Mancha y Murcia

Características:

- Alto grado de feminización en los niveles de Infantil y Primaria.
- Equilibrio en los niveles de Secundaria. Existe una mayor presencia de mujeres en ciencias sociales, y los hombres se sitúan mayoritariamente en ramas técnicas y científicas.

Promoción:

- Se reduce a ocupar cargos directivos o pertenecer al servicio de inspección. Las mujeres son minoría en estos cargos.
- No detectan razones objetivas, pero manifiestan su temor al considerar que ocuparían más tiempo y esto podría interferir en sus responsabilidades extraprofesionales.

PAS-Laboral en enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha

Características:

- Existe una clara segregación horizontal, que concentra a las mujeres mayoritariamente en el servicio de limpieza, lavandería, comedores; mientras que los hombres ocupan labores de mantenimiento, conductores y ordenanzas.

- El análisis cualitativo realizado a través de una encuesta de percepción muestra una clara segregación vertical: las mujeres se sitúan en las categorías más bajas y el colectivo masculino ocupa los puestos de mayor responsabilidad.

- Las condiciones de trabajo de las mujeres tienen un nivel de precarización más elevado que el de los hombres.

- En general, el nivel formativo del colectivo es bajo. La oferta de formación fuera de la jornada laboral dificulta o imposibilita la asistencia de las mujeres al ser incompatible con las responsabilidades familiares.

Promoción:

- Las pocas promociones que se producen es pasar del servicio de limpieza al de ordenanzas.

- Los mayores obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres se sitúan en: falta de formación, limitaciones de horario y obligaciones familiares que recaen en mayor medida sobre ellas.

PAS-Funcionario en la Universidad de Málaga

Características:

- La plantilla cuenta con un número mayor de mujeres, se trata de un colectivo bastante joven y con titulación superior, aunque ligeramente a favor de los hombres.

- Se detecta una segregación vertical de las mujeres en las categorías más bajas.

- Se observa una segregación de carácter horizontal que lleva a la concentración de mujeres en tareas administrativas, ayudantes de archivos, bibliotecas, etc. En cambio, sus compañeros ocupan puestos relacionados con la gestión y la informática.

Promoción:

- La disponibilidad del tiempo es el primer obstáculo para la promoción de las mujeres.

- Se señala como factor de promoción las relaciones interpersonales y estas necesitan de un tiempo del que las mujeres no disponen.

PAS-Laboral de la Universidad de Sevilla

Características:

- En el análisis se comprueba una clara segregación horizontal que concentra a las mujeres en el servicio de limpieza y a los hombres en labores de mantenimiento, conductores y ordenanzas.

- Se detecta segregación vertical en cuanto que el colectivo masculino ocupa puestos de mayor responsabilidad y categoría.

Promoción:

- La escasa formación ofertada para estos niveles, la realización de esta fuera del horario laboral, junto a la limitada colaboración en el reparto de las responsabilidades familiares, son obstáculos para su promoción.

EN CONSECUENCIA, CC.OO. PRETENDE IMPULSAR:

En el empleo:

- Pedir que se introduzca la variable sexo en los programas informáticos de la Administración, para poder conocer la realidad sobre la que incidimos.

- Revisar los procedimientos de selección y contratación para evitar la segregación horizontal.

- Estudiar las condiciones de trabajo en Infantil y Primaria para asegurar la igualdad real con el conjunto del sector.

- Conseguir eliminar en la formación los obstáculos para que puedan acceder a ella las mujeres, primando su

establecimiento en horario de trabajo, sobre todo en el sector de Personal Laboral.

- Establecer procedimientos de promoción e incorporación de las mujeres a los niveles de responsabilidad intermedia y superior.

- Promover junto a otros colectivos la eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen o en el trato, tanto en el ámbito laboral como en el educativo.

- Realizar junto a otros colectivos campañas de sensibilización sobre el mal reparto de las responsabilidades familiares, que impide la igualdad laboral.

En la educación:

- Profundizar en un concepto de igualdad que pase de la aspiración "igualarse a" a conseguir "igualdad entre".

- Revisar la idea extendida de que estamos actuando en igualdad porque unimos en las mismas aulas a niñas y niños, a chicos y chicas, sin reflexionar si hemos establecido una relación de equivalencia entre personas que son diferentes, aunque no desiguales.

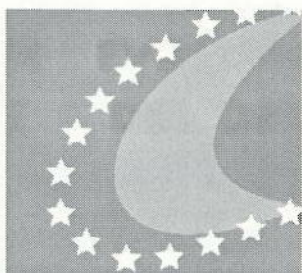
- Exigir la elaboración y utilización de libros y materiales didácticos coeducativos, que incorporen el análisis de género. Para ello, proponemos una orientación profesional y vivencial no sexista.

- Entender que la educación no discriminatoria beneficia a ambos sexos y conduce hacia u futuro de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.

- Construir la Coeducación como modelo de enseñanza plural y de interrelación de conocimientos, que integra los saberes para desenvolverse en la vida pública y los saberes imprescindibles para actuar de manera autónoma en la vida privada.

- Considerar, en fin, que educar en igualdad es el objetivo de todas aquellas personas empeñadas en conseguir una sociedad más justa.

NOW LUNA - NOW LUNA - NOW LUNA - NOW LUNA



EVALUACIÓN DEL DEBATE

FICHA 1

1. ¿Se ha debatido el NOW-LUNA?

Sí No

2. ¿Dónde se ha debatido?

- Secretaría de la Mujer
- Comisión Ejecutiva
- Consejo
- Sección Sindical
- Asamblea de afiliados y afiliadas
- Otros ámbitos:

3. ¿Cuántas personas han participado?

Número total:

Mujeres:

Hombres:

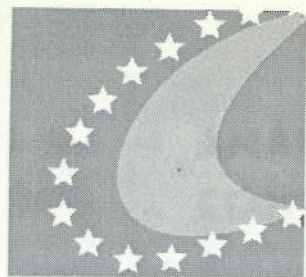
4. Se desarrolló en un ambiente

- positivo
- de confrontación

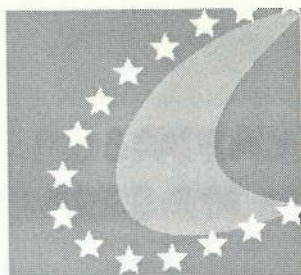
5. ¿Para qué sirvió?

- Para aclarar conceptos
- Para elaborar medidas concretas
- Para sensibilizar sobre el tema
- Otros

ANÁLISIS DE CONVENIOS



TEMA	¿QUÉ HAY QUE OBSERVAR?	TEMA	¿QUÉ HAY QUE OBSERVAR?
1. Igualdad de trato y no discriminación en razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Si hay cláusulas expresas en este sentido - si se recoge el derecho a la igualdad de retribución por trabajos de igual valor - Si se establecen Comisiones de Seguimiento específicas de este tema. 	7. Criterios de distribución del incremento salarial.	<ul style="list-style-type: none"> - Si el incremento salarial se distribuye linealmente, porcentualmente o con fórmulas mixtas o diferentes. - Si se establece una parte del incremento para destinar a cambios de situación o para otros temas.
2. Acción Positiva en favor de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Si hay cláusulas expresas en este sentido - Si se concreta alguna medida o actuación en favor de las mujeres. 	8. Sistemas de promoción y clasificación profesional.	- Si recogen los sistemas que establezca el convenio, señalando expresamente cuando existan concurso-oposición, promociones automáticas, en función de la formación o por valoración del puesto de trabajo.
3. Segregación en las categorías	- Si hay categorías masculinas y femeninas para trabajos equivalentes y si estas tienen distinto salario	9. Participación sindical en la contratación, sistema de promociones, valoración de puestos, planes de formación.	- Si recogen todos los apartados donde se contemple el control y participación sindical en estos temas.
4. Exclusión de colectivos de la aplicación del convenio o acuerdo, o de las tablas o de algún otro aspecto	- Si se excluye de la aplicación de la totalidad del convenio o de la aplicación de cualquiera de sus cláusulas a: personas con empleo no fijo, colectivos especiales, categorías determinadas o a las mujeres en general	10. Empleo	- Si hay compromiso de realizar contrataciones o de pase a situación fija de eventuales, así como de contratos de sustitución de bajas por jubilación o pre-jubilación, excedencias, servicio militar o civil, etc.
5. Protección de las mujeres embarazadas	<ul style="list-style-type: none"> - Si se recoge el cambio de puesto durante el embarazo y lactancia - Si se excluye a las mujeres embarazadas de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, así como del trabajo nocturno, a turnos y en los desplazamientos geográficos - Si se establecen permisos para la preparación del parto y para la asistencia a la fecundación artificial y si estos dos tipos de permisos son tanto para el hombre como para la mujer 	11. Acoso sexual en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Si hay alguna cláusula recogida y reflejarla íntegramente. - Si no la hubiese, ver si hay capítulo de faltas y sanciones y si en él se recogen las ofensas a la dignidad, etc...
6. Cuidado de hijos e hijas y familiares a cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Si se recogen permisos para el llamado período de lactancia, para el cuidado de hijos e hijas y familiares enfermos, la baja maternal y paternal, tanto por nacimiento como por adopción, ver períodos, condiciones y retribuciones - Si se recoge la reducción de jornada voluntaria para el cuidado de hijos e hijas y/o familiares a cargo, la excedencia por los motivos y las garantías de reincorporación al puesto. 	12. Si persiste alguna ordenanza laboral.	Ver cuáles son.
		¿QUÉ DICE EL CONVENIO?	
		OBSERVACIONES	



¿ACCIONES POSITIVAS EN MI EMPRESA?

A partir del estudio de tu empresa, clasifica las discriminaciones detectadas en las siguientes categorías. Diseña, después, las medidas de acción positiva para cada una de ellas:

CATEGORÍAS	DISCRIMINACIONES	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad
* Procedimientos de selección y contratación de mujeres.	- - -	- - -	
* Descripción de puestos de trabajo.	- - -	- - -	
* Procedimientos de promoción	- - -	- - -	
* Formación.	- - -	- - -	
* Tiempo de trabajo.	- - -	- - -	
* Política salarial.	- - -	- - -	
* Fin de relación laboral.	- - -	- - -	
* Acoso sexual.	- - -	- - -	
* Manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen y en el trato.	- - -	- - -	
* Otras.	- - - -	- - - -	

MARCO CONCEPTUAL

El nivel de desarrollo de una sociedad se puede medir, entre otras cosas, por las condiciones de vida, derechos y nivel de emancipación de las mujeres. La sociedad en su conjunto está involucrada cuando las mujeres son maltratadas, discriminadas, disminuidas en su dignidad de seres humanos.

Igualdad Formal

Existe cuando las normas establecen derechos iguales para todas las personas aunque esto no se vea plasmado en la igualdad real. La igualdad formal es muy importante y previa, ya que sin ella la lucha por la igualdad real presenta más dificultades y, en el caso de ser alcanzada, no estaría legitimada por las normas vigentes, lo que implicaría una gran fragilidad para su defensa.

Igualdad Real

Se da cuando las leyes y normas que defienden la igualdad son efectivamente aplicadas e integran comportamientos y prácticas sociales no diferenciadas.

La igualdad real se verifica cuando la igualdad de derechos y deberes para ambos cónyuges establecida por la ley se plasma, en la práctica, en la división de las responsabilidades familiares.

Acciones para la Igualdad

Intervenciones programadas con el objeto de alterar situaciones, prejuicios, comportamientos, prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social, como por ejemplo las mujeres, tener iguales derechos, idénticas oportunidades y el mismo trato en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

Estas acciones se desarrollan para restablecer la igualdad, sin perjudicar a otros grupos y sin poner en discusión derechos básicos de otras personas.

Son programas de actuación temporales, pues sólo deben existir mientras persista la situación de desigualdad y para que sean eficaces y merecedoras de un amplio consenso, han de tener en cuenta los valores sociales y culturales de los grupos destinatarios y de la sociedad en que están inmersos; en caso contrario, por justas que sean, encontrarían obstáculos de carácter social casi imposibles de superar.

Discriminación

Todo tratamiento, incluso el formalmente neutro, con resultado perjudicial para determinados grupos o colectivos tradicionalmente marginados por el orden social establecido, sin justificación objetiva alguna.

El sujeto discriminado lo está, pues, precisamente por su pertenencia a un colectivo tradicional y socialmente discriminado, y, desde luego, en el ámbito laboral los hombres no están discriminados frente a las mujeres.

Discriminación directa

Es la situación de desigualdad clara, objetiva y contraria a las normas establecidas que se puede verificar directamente sin recurrir a análisis complementarios e indirectos.

Varios supuestos pueden ilustrar la discriminación directa: establecimiento de salarios inferiores para las mujeres por la realización de un trabajo de igual categoría, ofertas de empleo que piden expresamente varones, veto a las mujeres para la realización de una actividad profesional, impedimento a ejercer algún derecho constitucionalmente reconocido...

Discriminación indirecta

Se refiere a la discriminación camuflada, a aquella que no se puede comprobar su existencia directamente. Actualmente es la forma de discriminación más frecuente, ya que la

directa está prohibida por la Constitución y por la ley.

Se incurre en ella cuando se permite que hombre y mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres; cuando los sueldos son iguales en una misma categoría pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres; cuando las habilidades propias de las mujeres no se valoran con los mismos parámetros que las habilidades propias de los hombres...

Acción positiva y acción protectora

Los efectos colectivos de la discriminación deben ser contrarrestados mediante medidas de efectos asimismo colectivos antidiscriminatorios. El conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen al igual disfrute de los derechos de ciudadanía se denominan "medidas de acción positiva". Aplicado al colectivo femenino y al ámbito laboral, se entenderá por acción positiva el "conjunto de medidas que tienen por objeto eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad de oportunidades entre los sexos en el acceso al mercado de trabajo y a la igualdad de condiciones laborales y de mantenimiento del puesto de trabajo".

La "acción protectora", en cambio, responde a una concepción tradicional del papel social y laboral de las mujeres, a la que se concibe como sujeto débil y al que se intenta proteger frente a los riesgos del trabajo como objetivo directo. Este tipo de "acciones protectoras" ha sido de manera reiterada declarada incompatible con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Los instrumentos de acción positiva

La instrumentalización de las medidas de acción positiva se ha producido generalmente a través de los denominados "Programas de Igualdad de Oportunidades" que han sido adoptados a todos los niveles posibles: desde el comunitario al local, pasando por el nacional y el autonómico o regional, en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Segregación Ocupacional

La Segregación ocupacional caracteriza una estructura del empleo en la cual su distribución entre hombres y mujeres es desigual, con una polarización de la actividad laboral de las personas de uno u otro sexo en determinados sectores, ocupaciones o puestos y niveles.

Segregación Vertical

La segregación vertical se caracteriza por la concentración de hombres y mujeres en puestos de trabajo con diferentes niveles de remuneración, consideración, responsabilidad, etc., con un desequilibrio hasta ahora históricamente favorable a los hombres. En este contexto, se habla del famoso «techo de cristal», como símbolo de las barreras informales que impiden el acceso de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad, remuneración y prestigio.

Segregación Horizontal

A segregación horizontal se caracteriza por la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras; en consecuencia, contribuyen a ella, tanto la feminización de determinadas ocupaciones y/o sectores, como el mantenimiento como reductos masculinos de otras.

La segregación horizontal contribuye a reforzar la segregación vertical a nivel global, en términos de la remuneración y prestigio de los puestos ocupados por hombres y mujeres, debido a los niveles más bajos de remuneración percibidos globalmente.



8 DE MARZO - 97
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

3.500.

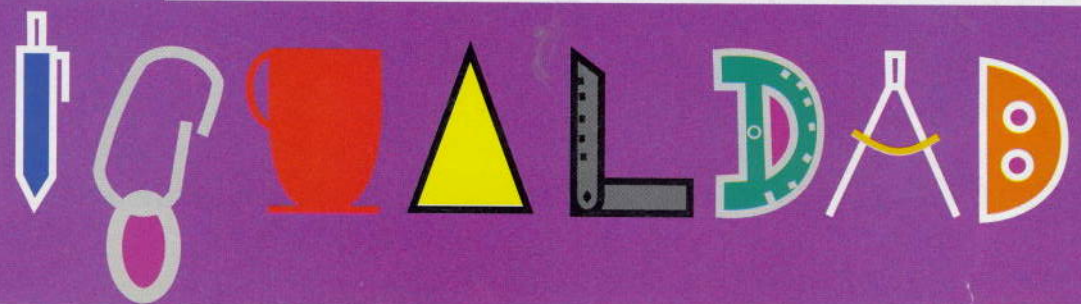
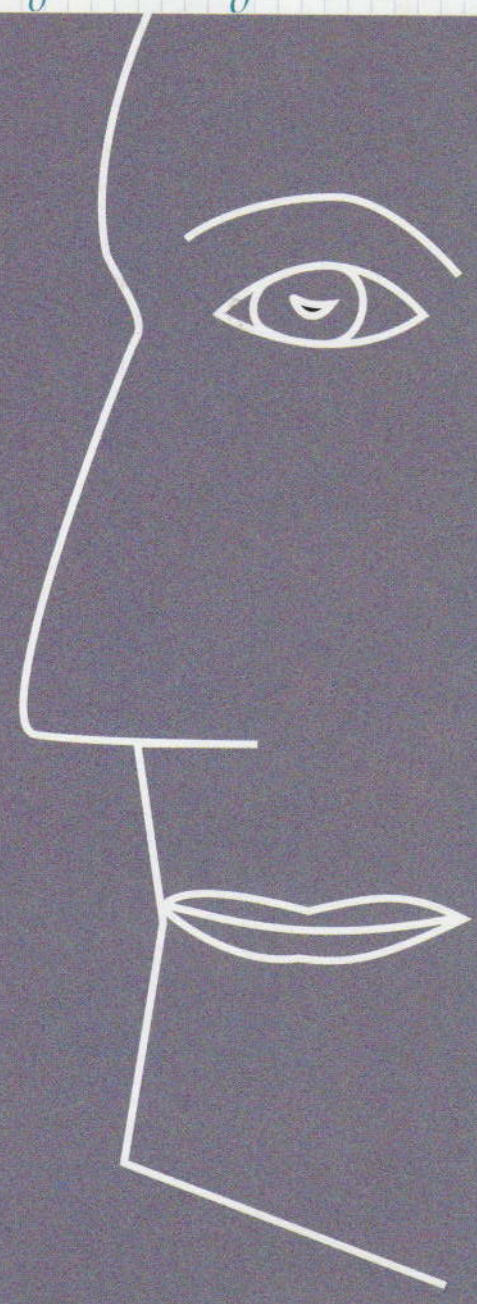
T.E.

NUM. 180 ● FEBRERO 1997

trabajadores de la enseñanza
treballadors de l'ensenyament
traballadores do ensino
irakaskuntzako langileak



...a de la
Mujer
8
...larzo



MADRID 97

12-16 MARZO

AULA 

**SALÓN DEL ESTUDIANTE
Y DE LA OFERTA EDUCATIVA**

5ª EDICIÓN

El mejor foro para informar
y orientar al estudiante
hacia su futuro profesional

Patrocina:



Ministerio de Educación y Cultura

12-15 MARZO

INTER
DIDAC

**SALÓN INTERNACIONAL
DE LA EDUCACIÓN**

8ª EDICIÓN

La principal exposición
de la industria del material
educativo en España:
Niveles Educativos,
Recursos Didácticos
y Equipamiento,
Servicios,
Asociaciones y Organismos,
Publicaciones Sectoriales

Patrocina:



IberDidac

Organiza:



IFEMA
Feria de

IBERIA
Transportista Oficial
Official Transporter

Información AULA: (91) 722 50 89.
Información INTERDIDAC: (91) 722 50 52
PARQUE FERIAL JUAN CARLOS I. 28067 MADRID. Tel.: (91) 722 50 00 - Fax: (91) 722 57 88
<http://www.eurosur.org/INTERDIDAC>

sumario

● **Dirección**
José Benito Nieto

● **Consejo de Redacción**
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Agustín Alcocer, Pepe Valverde, Luisa Martín.

● **Consejo de Administración**
Sagrario García-Aranda, Ramón Huerta.

● **Corresponsales**
Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: Isidoro García
País Valencià: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Hernán Etxevarría
Galicia: Eduardo Ramos
Canarias: Vicente Sebastián

● **Colaboradores**
Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Antonio Camarero, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Jerónimo Rodríguez.

● **Diseño y maquetación**
Pepa Blanco y Luis Lobón

● **Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.**
Pza. Cristino Martos, 4
28015 Madrid
Teléfono: 547 29 53. Fax: 548 03 20

● **Publicidad: H.G. Agentes.**
Pza. Conde Valle Suchill, 7
Tlf. 447.43.19

● **Imprime: Gráficas Caro. 777 09 12**

Depósito Legal: M. 4406-1992
ISSN 1131 - 9615



Control O.J.D.

Distribución gratuita



Impreso en papel reciclado

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

Breves. 4

Tema del mes: Educar en igualdad

- Editorial:** Negociar y educar en igualdad **6**
Orientación vocacional y para la vida. *Pepín Beltrán* **7**
La orientación. *Pura Romero Moreno* **10**
Salud integral, una mirada de género. *M Basté y M. Garcés* **12**
¿En qué valores educamos?. *Socorro Robles* **15**
Nuestro VII congreso. *Socorro Robles* **35**
Negociación pública, negociación privada. *Maribel Serralvo* **38**
Trabajadoras de centros. *Ana Cruz* **41**

Derechos Humanos Unidad didáctica (Págs. centrales coleccionables)

- La lucha contra la discriminación.
F. Anguita y C. Mínguez **25**

Noticias Sindicales

- Hay que financiar la calidad. **19**
Pública: Desregulación de la oferta educativa. **20**
Privada: Plan cuatrienal en la concertada. **23**
Universidad: Invertimos la mitad que en Europa. **24**
ILP: A las cuatro de la tarde. **30**

Secciones fijas

- Opinión. Otro punto de vista. *Juan Martínez* **43**
Opinión. Carrera docente y trabajo precario en la Universidad. *Xabier Arrizabalo* **45**
Jurídica. Rehabilitación de insumisos. *Carmen Perona* **47**
Libros. **48**
Desde mi clase. Estudiantes. *Antonio García* **50**

El tema del mes ha sido coordinado por **Socorro Robles**
Secretaria de la Mujer de la FE-CC.OO.

La propuesta gráfica que acompaña al tema del mes es del artista **Magritte** (1898-1967)



MUFACE, portavoz gubernamental, censor de opiniones ajenas

El pasado mes de noviembre, desde la FE CCOO se remitió una carta a la revista MUFACE, opinando sobre la entrevista realizada a E. Nasarre sobre temas educativos. Con fecha 8 de Enero se acusa recibo del Ministerio de Administraciones Públicas (Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado) donde la Jefe de Sección D^a Elvira López Méndez-Vigo contesta de forma literal: **Recibido en esta redacción su carta de**

25 de Noviembre pasado para su publicación en nuestra revista, lamentamos no poder acceder a sus deseos, ya que de las recibidas sobre el mismo tema se ha seleccionado una, publicada en el número 165, correspondiente a noviembre-diciembre de 1996. Atentamente le saluda...

Dada la censura ejercida por el MAP, publicamos en nuestra revista la carta aludida.

**Sr. Director de la Revista MUFACE
(Madrid)**

Muy Sr. Mío:

En su última revista, n^o 164, de Septiembre/Octubre de 1996, se publica una entrevista con don Eugenio Nasarre, Secretario General de Educación. De la lectura atenta de sus palabras me surge la necesidad de articular una contestación a su entrevista, que ruego publique, pues somos miles de mutualistas los que no nos sentimos reflejados con las opiniones vertidas por el Sr. Nasarre. Dándole las gracias por anticipado le incluyo las líneas argumentales para la contestación a dicha entrevista.

Para tratar y comprender cualquier situación educativa conviene contemplarla como un sistema; es decir, como un conjunto que posee un mayor grado de complejidad que las partes que lo constituyen, en razón de las relaciones que interaccionan y unen dichas partes.

Yo supongo que usted, como Secretario General de Educación y Formación Profesional, -y algunos más en el MEC- no ignoran esto, aunque decididamente no lo demuestran cuando en el periodo que llevan gobernando contestan con soluciones inadecuadas a los distintos problemas que se plantean, y no consideran en cada ocasión las consecuencias de esas supuestas soluciones: no parece, en fin, que piensen seriamente en los distintos factores y sus relaciones recíprocas.

Así, por ejemplo, cuando modifican el mapa de escolaridad en la zona rural para que, según usted, más de 10.000 alumnos de 500 municipios de 1^o de Secundaria permanezcan

en sus pueblos, realmente se olvidan de introducir con esa *solución* las medidas necesarias que eviten la diferencia de calidad entre realizar la ESO en un Colegio de Primaria de la zona rural o en un Instituto de Enseñanza Secundaria, puesto que sus mínimas condiciones de viabilidad harán que se mantengan y ahonden aquellas diferencias, al no existir todavía las inversiones necesarias -tanto en medios materiales como humanos- que permitan tanto la flexibilidad de aplicación de la LOGSE como su aplicación igualitaria.

En el ejemplo anterior, supongo que querrán contentar a un sector de padres, a los que se les ha cambiado el *duro* de una enseñanza de más calidad por la *peseta* de una supuesta comodidad: la de no desplazarse. Pero ¿a quién quieren contentar cuando se cuestionan el modelo de comprensividad? Supongo que a aquellos que no quieren ofrecer las mismas oportunidades de formación a todos los alumnos sin distinción de clases sociales y que no quieren que la educación actúe como mecanismo compensador de las desigualdades de origen social y económico, objetivo al que aspira la escuela comprensiva. Pero sobre todo se olvida usted de que la enseñanza comprensiva debe complementarse con una oferta de enseñanza diversificada, y que dentro de un planteamiento global de enseñanza comprensiva hay que mantener el equilibrio entre los principios de comprensividad y diversificación, claro que evidentemente esto reclama un aumento significativo de los recursos materiales y humanos.

Lo de *auténticos sistemas de promoción de*

la carrera docente entre los distintos cuerpos..., mire usted: no lo entiendo ¿me explicaría en qué consiste?, lo que si *cojo* es que algo de esto siempre queda bien entre sus posibles votantes dentro de la enseñanza y un poco más de demagogia, por si acaso, tampoco viene mal.

A continuación, cuando se le pregunta por si los profesores están suficientemente motivados para acometer el proceso de reforma educativa y cuál es su mensaje a los docentes, entiende que hay problemas, citando sus palabras, *una situación de desmoralización, desmotivación y cierta perplejidad del profesorado...*, y una vez más, aisladamente, nos da la solución resultando que nuestras penas, -las de los profesores tanto de primaria como de secundaria- se solucionan si somos buenos profesionales y tenemos vocación. Por vocación familiarmente se entiende inclinación a cualquier estado, profesión o carrera..., pues bien, no tengo inclinación a la docencia, simplemente es mi trabajo, soy responsable y quiero hacerlo bien: porque me pagan y porque así me lo demanda mi sentido del deber; y no sé si soy una buena profesional, supongo que sí cuando en 21 años de servicio, todavía me respetan los miembros de la comunidad educativa en la que ejerzo y el MEC me sigue pagando: por favor no nos tome el pelo.

Pero seguramente, y después de permitirme esta salida tan personal, usted ha dado esta respuesta porque hay algunos que piensan que los problemas de la calidad de la enseñanza pasan simplemente por una serie de palabras altisonantes. Los profesores necesita-

El MEC está de oyente

mos ver en la administración una voluntad clara de apoyar al máximo nuestro trabajo y que cumplan claramente con sus responsabilidades, la credibilidad de la Reforma depende de la aprobación parlamentaria de unos compromisos financieros mínimos y suficientes para su aplicación en los próximos años, a partir de ellos podremos empezar a entendernos.

Sobre qué modificaciones deben introducir en nuestras condiciones de trabajo, yo creo que no es necesario hacer una encuesta, escuchen a sus interlocutores, democráticamente elegidos, me estoy refiriendo a los sindicatos representativos del sector y negocien. Por lo menos los miembros de CCOO les podemos dar muchos datos, y globales, porque hace mucho que escuchamos a todos nuestros compañeros y desde luego no necesitamos hacer demagogia. También pueden hacer la encuesta, pero, ¿se han dado cuenta de que ya se están negociando las transferencias?.

Por último en la entrevista nos dice que los centros educativos deben recuperar su vigor institucional; sí, seguramente necesitan vitaminas, sobre todo aquellos que no existen y deberían existir, o aquellos otros que tienen sus aulas más llenas porque se ha aumentado los ratios, o los profesores que se desesperan cuando no pueden hacer en los laboratorios lo que estiman oportuno, simplemente porque la plantilla ha disminuido y no hay desdoblés, y tantos otros problemas a los que desde hace tiempo no se da solución ni salidas globales. Permítame decirle, volviendo al principio, que no se puede andar diciendo a cada uno lo que quiere, que la complejidad del sistema educativo y los problemas que tiene actualmente requieren más voluntad política de querer solucionarlos y que evidentemente la enseñanza pública de todo el Estado lo que necesita es financiación para seguir luchando por alcanzar esa calidad que demanda una sociedad democrática que cree que es un servicio público necesario e irrenunciable.

Cori M^a Jesús González Andués
Profesora de Educación Secundaria
y miembro de la Junta de Personal
por CCOO Guadalajara.

Desde CCOO nos hemos quejado en más de dos... cientos ocasiones de las actitudes del MEC. Hemos repetido en todos nuestros actos la pena que nos entraba al ver que nuestras propuestas al Ministerio les escurrían o no las entendía. Ya no sólo somos las mujeres y los hombres de CCOO, ahora están en la boca o en la pluma de toda persona que sepa algo de educación. Está escrito que a este Ministerio le falta motivación por el humano motivo de que en pocos meses el departamento estará

transferido y por tanto sin competencias. Es humano, escribe Magisterio Español, ¿Con que ánimo van a trabajar los responsables de Centros Educativos, de Personal, de Formación Profesional, cuando saben que el trabajo hecho puede ser deshecho? Es queja común que estos gobernantes participan poco en las mesas de negociación, que van de oyentes, no llevan papeles... pero no hacen nada. Es hora de cambiar malos hábitos y empezar a ganarse el sueldo. Sueldo que posiblemente no estará congelado, vía diversas productividades.. ■

Políticos o hipócritas

Hemos leído un duro suelto periodístico, con el aún más duro titular que reseñamos. Ha sido en la revista profesional **Magisterio Español** y por su interés reproducimos.

Eugenio Nasarre reconoció en una reciente reunión que una cosa es lo que prometió el PP desde la oposición y otra muy distinta lo que va a hacer desde el MEC. La maquiavélica frase tiene su gracia, pero empieza a no tenerla cuando la vemos proyectada en medidas concretas.

¿Con qué apasionamiento reivindicó el anterior portavoz de Educación del PP, Andrés Ollero, la necesidad de una

ley de financiación de la Reforma! Casi con el mismo apasionamiento con el que este mismo partido se negó a que entrara a trámite en el Parlamento.

La medida tiene más delito de lo que parece si tenemos en cuenta que es una grosería negarse a discutir en el Parlamento algo solicitado por más de medio millón de personas.

Entendemos que la política es el arte de lo posible y que a veces las circunstancias permiten hacer pocas cosas. Pero también entendemos que una cosa es ser político y otra querer ganar votantes a cualquier precio... ¿o es lo mismo? ■

Los tutores en prácticas no cobrarán

Como una losa ha caído sobre los centros y el profesorado las últimas, hasta ahora, decisiones ministeriales al ser conocidas por la comunidad educativa.

A saber, el MEC aprobó, con fecha 12 de diciembre, una resolución por la que se procede a realizar la selección de los Centros de Educación que pretendan tutorizar las prácticas de los estudios de Magisterio. La novedad más sustancial que contempla este programa es la suspensión de la remuneración

económica del profesorado que tutorizaba las prácticas, así como del montante numerario que se entregaba al centro por participar el programa.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO denunciarnos, una vez más, que este ministerio pretende arruinar la educación con tal de ahorrar unos duros. Ahora le ha tocado a las personas aspirantes a docentes ya que sin duda la mayoría de los centros docentes se negarán a tutorizar el *practicum* de forma gratuita. ■



negociar y educar en igualdad

El modelo educativo que propugna nuestro sindicato incluye términos de enorme valor humanista que suponen una decidida apuesta por la coeducación y contra la desigualdad y el sexismo.

Son hermosas y solidarias palabras que no pueden quedarse sólo en el terreno de las ideas.

La realidad de la enseñanza, aunque ha incorporado a las mujeres, no ha conseguido la igualdad en la educación, puesto que no ha integrado los modelos genéricos y sigue ocultando el mundo y la historia de las mujeres, al tiempo que implícitamente afirma como único valor la perspectiva androcéntrica del saber.

La enseñanza, nuestro oficio, está impregnada de sexismo y acompañada de procesos informales de interacción que lo están aún más. Sin embargo, los resultados es-

colares no legitiman la discriminación de las mujeres, sino que la cuestionan.

La propuesta es acercarnos a la igualdad desde el Sindicato. Empezar desde dentro a nivel laboral: negociando en igualdad; y a nivel profesional: educando en igualdad, es decir, construyendo la coeducación que postulamos.

Hemos de cambiar la visión que tenemos de la educación; hemos de ampliar la mirada, desde lo personal a lo colectivo, desde lo privado a lo público, desde lo interno a lo externo, desde lo que razonamos a lo que sentimos, porque es necesario comprender la globalidad para poder incidir y educar.

Queremos construir una sociedad más justa en la que la igualdad sea cosa de mujeres y hombres.

Orientación vocacional y para la vida

▼ **Pepín Beltrán**
ICE Universitat Autònoma (Barcelona)



orientación Profesional, Orientación Vocacional, Orientación para la carrera, son términos que se usan de manera más o menos sinónima, aunque

todos ellos corresponden a épocas y situaciones educativas y sociales diferentes. No es mi objetivo hacer un tratado sobre la historia de la orientación. Sin embargo, en la introducción de un modelo de orientación vocacional y para la vida, considero importante realizar un breve recorrido sobre la historia reciente de nuestro sistema educativo y las necesidades sociales subyacentes, para ver su evolución y situarnos en los elementos actuales que configuran las características de la intervención orientadora.

De la Ley General de Educación a la LOGSE

La Ley General de Educación de 1970 contemplaba la orientación del alumnado como parte esencial de la

actividad educativa de los centros. Preveía una triple vía de actuación para llevarla a la práctica:

Organización. Se instaura la Formación Profesional y el Bachillerato Unificado Polivalente, como una bifurcación en la formación del alumnado. La primera es un itinerario que guía hacia el mundo del trabajo, la segunda tiene como meta una formación cultural general que desembocará en la Universidad.

Curriculum. Se introducen las EATP para garantizar la presencia del mundo del trabajo manual en el BUP y se instaura el Curso de Orientación Universitaria con la finalidad de orientar al alumnado hacia los estudios universitarios.

De apoyo externo. Se pensaba dotar a los centros de profesionales de la psicología, con el fin recoger información sobre el alumnado y de tratar los casos más necesitados.

Se crea la figura del tutor o tutora de grupo sin especificar sus funciones educativas, pero sí fija las funciones burocráticas. Hay que añadir que se pensaba en la configuración del departamento de orientación de centro.

La falta de financiamiento hace que la aplicación de la Ley, se haga de manera sesgada. Los recortes económicos conllevan la pérdida de las iniciativas pedagógicas, con ellas la orientación se convirtió en un actividad paralela a la actuación del profesorado y del centro en general y se limita casi en exclusiva a las charlas de información académica o laboral de final de las etapas educativas. La EGB, el BUP y la FP que hemos conocido poco tienen que ver con los planteamientos iniciales y el COU ha resultado un curso de preparación para superar las pruebas selectivas de acceso a la Universidad.

Con esta realidad en los centros se instauró como estrategia de supervivencia una doble vía de actuación. Por una lado se considera la tutoría como responsabilidad del tutor o tutora. La persona *agraciada* tiene que encargarse de programar y crear los materiales para la tutoría. En la mayoría de los centros nunca se habla en claustro u otros órganos del centro del Plan de Acción Tutorial. Por otro lado, se deriva a los alumnos o alumnas con necesidad de orientación hacia servicios externos.

De esta manera, la Orientación se separa del currículum y de la vida del centro. Se convierte muchas veces en una actuación puntual que suele coincidir con el final de la etapa educativa. Es llevada a cabo, la mayoría de las veces, por gabinetes psico-pedagógicos, personas externas al centro educativo. Estos gabinetes basan su actuación en el diagnóstico psicométrico y posterior consejo al o la estudiante. La utilización de tests es sesgada y presenta muchas limitaciones, su función es finalista centrada en dar un consejo. Consejo con el cual el alumno o alumna no se siente implicada. Otra característica es el énfasis que se da al futuro laboral o académico del alumnado, sin tener en cuenta otros aspectos de la vida, ni el momento presente que se está viviendo. Y en la mayoría de los casos se reduce a una información académica o profesional.



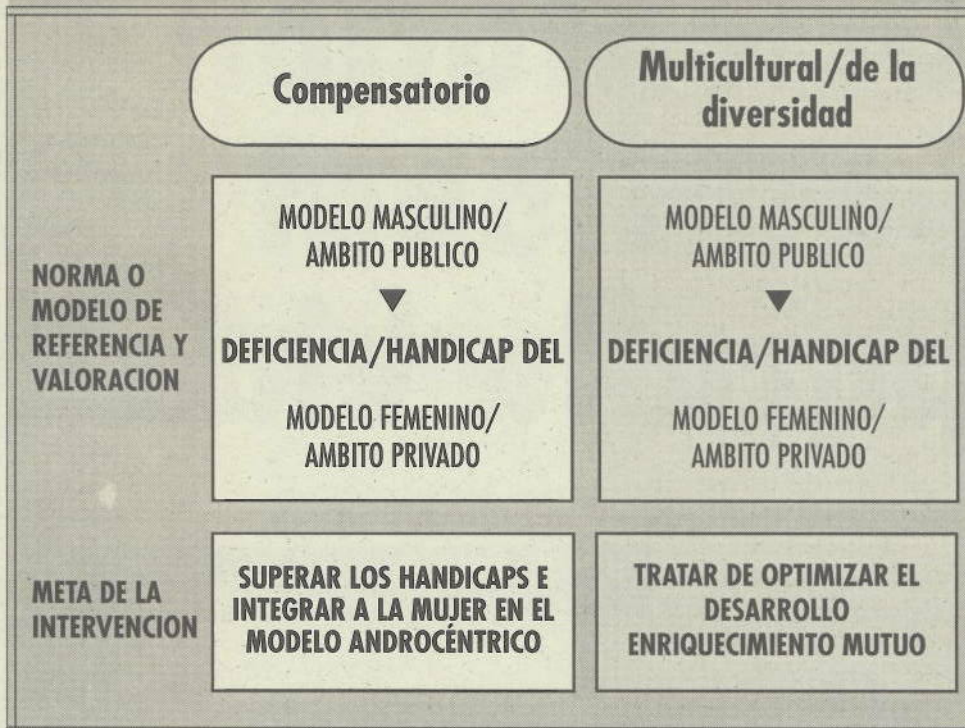
En otros casos, a través de la iniciativa del profesorado, y reflejando las diferentes maneras de entender la orientación, ésta ha desembocado en actividades de control de la disciplina, *cursillos* de información sexual o bien de técnicas de estudio, en fomentar los valores cívicos, ambientales, morales, etc. o tratar cualquiera de los temas transversales, como educación vial, educación para la salud, la educación no sexista, etc.

En todo caso, las actuaciones en orientación acostumbran a caracterizarse por la escasa coordinación entre las personas que desempeñan la tutoría y los equipos educativos (profesorado de un ciclo o nivel) y por una falta de horizonte o metas educativas. En cualquier caso, esto no significa que no se dediquen grandes esfuerzos a poner en práctica iniciativas de acción tutorial u orientación llenas de sentido común y de buenas intenciones.

Con la implantación de la LOGSE, se hacen coincidir de manera explícita las tareas del profesorado con las propias de la orientación. Con una perspectiva global, la orientación forma parte del núcleo de la actividad educativa y está relacionada plenamente con la actividad docente del profesorado. En este sentido, en los documentos oficiales se habla de que todo profesor o profesora será a la vez tutor o tutora.

De todas maneras sigue manteniéndose uno de los problemas con los que se enfrentan la orientación y la acción tutorial, la práctica inexistencia de diseños curriculares y de programas de intervención con un soporte didáctico adecuado. Por otro lado, a pesar de la proliferación de recursos y materiales, éstos carecen, muchas veces, de fundamentación teórica y esquemas conceptuales. Las deficiencias aparecen más marcadas al plantearnos las necesidades de las personas usuarias de la orientación en función de sus características diferenciales: sexo, etnia, edad, contexto socio-cultural, etc.

MODELOS DE INTERVENCION



Propuesta de un Modelo de Orientación.

De acuerdo con lo que se ha visto hasta ahora, el modelo de intervención propuesto tendría que estar imbricado en la práctica educativa cotidiana y tendría que ser sobre todo:

Continuo, la persona está inmersa en un proceso de desarrollo continuo, por tanto las elecciones académicas, profesionales, de vida, etc, están involucradas en este proceso que se ha de trabajar a lo largo de todas las etapas educativas.

Basado en el aprendizaje, siguiendo a Piaget, el aprendizaje ha de ser experimental. El alumnado ha de conectar con la realidad y experimentarla.

Con actividades individuales y colectivas, la teoría del aprendizaje cooperativo aporta la justificación sobre la necesidad de plantear actividades donde la interacción con los iguales favorece la aparición de aprendizajes que no se darían en otras circunstan-

cias, proporcionando un enriquecimiento afectivo y relacional.

Elaborado y flexible, para ayudar al alumnado a elaborar e integrar la información en su universo, al mismo tiempo ha de ser flexible para adaptarse a las necesidades de cada momento y de cada persona o grupo de personas.

Centrado en la actividad educativa, se ha de incluir la orientación en el currículum ordinario. Esto se puede realizar de forma infusiva, diseminando los conceptos a través de todas las materias y actividades de manera aditiva, como una materia más en el horario escolar o bien mixta integrando la orientación en determinadas áreas.

Considerando el pasado, presente y futuro. Las experiencias y vivencias actuales y anteriores del alumnado son decisorias e influyentes en sus decisiones.

Interactivo, el proceso de orientación no puede ser unilateral, basado en el consejo de la persona orientadora a la persona orientada, se han de



dar otro tipo de interacciones con el entorno e instituciones.

Preventivo, aplicándose los programas de orientación a todo el alumnado y durante todo el proceso educativo, no sólo en los momentos que se produzcan problemas y sobre todo para evitar desigualdades.

Realidad educativa y necesidades sociales

Paralelamente a la evolución pedagógica se dan una serie de factores sociales que se han de tener en cuenta: la divergencia entre los contenidos escolares y la realidad social que envuelve a nuestros adolescentes, como las exigencias profesionales, la influencia que la profesión o trabajo tendrá en otros aspectos de su vida. etc; la evolución del mercado del trabajo, con la aparición del paro laboral y nuevas formas de organizar el tiempo y horarios laborales, paralelamente la educación para disfrute del ocio y el trabajo doméstico y voluntario; la integración a la Unión Europea, con la eliminación de las fronteras y la consecuente circulación libre de personas y profesionales; y, entre otros pero muy importante, la masiva incorporación en los últimos tiempos de la mujer al mercado laboral (no se obvia que el trabajo fuera de casa ha formado parte de la totalidad de la vida de la mayoría de mujeres de las clases desfavorecidas, campesinas, obreras, etc.) y la consecuente denuncia de la discriminación que sufre, denunciando el sexismo imperante en nuestra sociedad. Sin embargo diversas autoras han puesto de relieve la falta de interés que, históricamente, investigadores y teóricos han tenido por el estudio del rol laboral de la mujer. El hombre era el objeto principal y centro de sus investigaciones y a partir del cual se generalizaba los resultados, poniendo de manifiesto el androcentrismo reinante en la psicología vocacional. Las mismas autoras señalan que en el desarrollo profesional de la mujer aparecen dos tipos de barreras que interfieren: las barrera in-

ternas (autoconcepto, miedo al éxito, tendencia a evitar riesgos y conflicto entre rol laboral y familiar) y las barreras externas (discriminación en la selección laboral, y en el sueldo, el acoso sexual en el trabajo, la socialización laboral y la disponibilidad de recursos).

Contenidos de la Orientación vocacional y para la vida

Antes de enumerar los contenidos, es necesario realizar una pequeña reflexión sobre qué tipo de contenidos. Tradicionalmente, y no sólo en orientación, las intervenciones educativas se han enfocado desde un único modelo a seguir (el masculino), su supuesta superioridad y sus ventajas. A partir de este estándar de modelo, se estudian aquellos aspectos que le faltan a la mujer para conseguir las conductas masculinamente orientadas y poder compensar sus handicap con actuaciones específicas que permiten integrar a la mujer en el modelo androcéntrico. Estas intervenciones educativas se integran en el denominado modelo compensatorio. (Ver esquema modelo de intervención) En este modelo están jerarquizados los modelos masculino y femenino, siendo el modelo masculino el más considerado socialmente.

En nuestra sociedad adquieren relevancia aquellos individuos que participan en la vida activa, entendida ésta como el trabajo fuera de casa. Este trabajo o profesión define el estatus de cada persona. Tradicionalmente se ha relacionado la vida activa con el rol que desempeñan los hombres, de esta manera el ámbito masculino sería el ámbito público y el más valorado. El papel reservado a las mujeres es el trabajo doméstico que definiría el ámbito privado, socialmente más desprestigiado. Algunas de las intervenciones desde la perspectiva compensatoria son, por ejemplo, los programas enfocados hacia la potenciación de la incorporación de las mujeres en las nuevas tecnologías, las ciencias experimentales, etc. Sin tener en cuenta que una per-

sona puede implicarse profesionalmente en el ámbito de las ciencias humanas y sociales, que parecería de segunda categoría en este enfoque.

El cuadro que se incluye, muestra la propuesta para *avanzar* desde un modelo compensatorio hacia un modelo que valore por igual los roles sociales de ambos géneros.

La realidad social demuestra que tanto el modelo femenino como el masculino son incompletos. Mujeres y hombres desarrollan solamente algunas facetas de su personalidad. Se ha de tender hacia una optimización del desarrollo de las personas a partir del enriquecimiento mutuo —entre mujeres y hombres—. Para que los dos modelos, femenino y masculino, adquieran el estatuto de igualdad hay que revalorizar el modelo o ámbito femenino.

Por tanto, lo primero a efectuar con los contenidos de la Orientación es: detectar y desvelar el sexismo o cualquier otro tipo de discriminación; realizar su redefinición y resignificación desde otros puntos de vista y otras significaciones no sesgadas; y abarcar todos los aspectos de la vida presente y futura que afectan al alumnado.

Un posible listado de ámbitos a tratar sería: familia, escuela, medios de comunicación, relaciones personales, división del trabajo y empleo, ámbito público y ámbito privado, situación personal, sistema educativo, entorno social y toma de decisiones. ■

Bibliografía

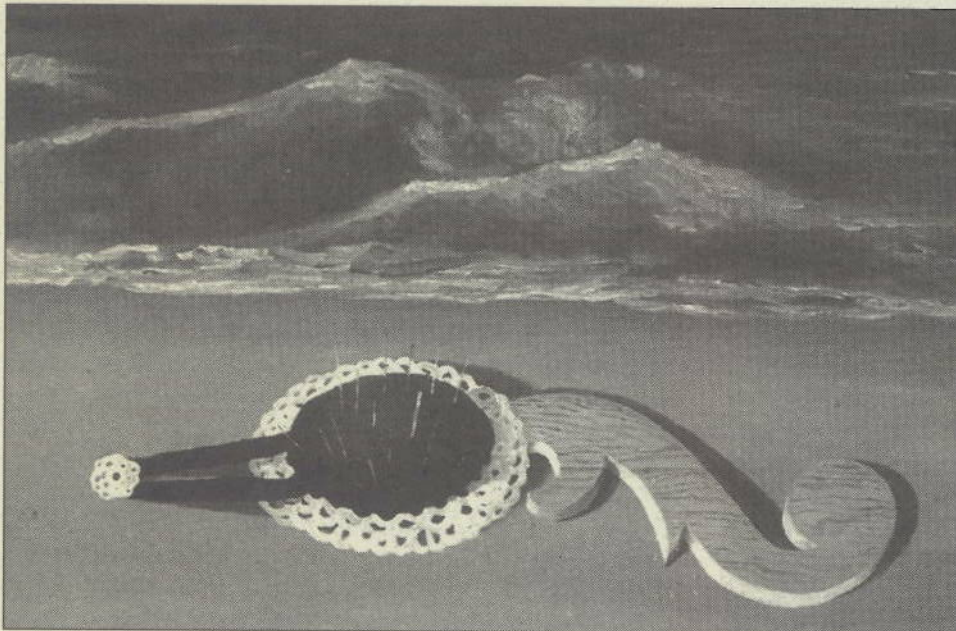
Materiales educativos que trabajan la toma de decisiones desde el enfoque expuesto.

BELTRAN, P. (1996) *Tutoría 1, Tutoría 2, Tutoría 3, Tutoría 4*. Barcelona. Almadraba.

CATALA A.V GARCIA,E.(1989) *¿Qué quieres hacer de mayor? o la transición desde la coeducación*. Valencia Institut Valencià de la Dona.



Un instrumento de lucha contra la discriminación mal aprovechado



Los reflejos del tiempo

La orientación

▼ **Pura Romero Moreno**
Secretaría de la Mujer (Murcia)



Al igual que otras organizaciones internacionales (OIT, OCD, UNESCO, etc.) la Comisión de las

Comunidades Europeas ha mostrado, desde hace tiempo, interés por la prestación de servicios de orientación educativa y profesional.

En 1963, una Decisión del Consejo estableció los principios de una política común de formación profesional. El tercer principio decía: *Se dará espe-*

cial importancia... a un sistema permanente de orientación o asesoramiento profesional a jóvenes y adultos basado en el conocimiento de aptitudes individuales de los medios existentes en materia de formación y de las posibilidades de empleo... Toda persona tendrá en cualquier momento libre acceso a dicho sistema y ello, tanto antes de elegir su profesión como durante su formación profesional e incluso a lo largo de toda su vida activa.

En 1966 la misma Comisión insta a los Estados Miembros, mediante una Recomendación, a desarrollar la

Orientación Profesional, éstos deberían: fomentar el desarrollo de actividades de Orientación Profesional para jóvenes y adultos; adaptar las estructuras de servicios a las necesidades de sus ciudadanos; y garantizar una mayor continuidad de la acción de orientación reforzando la cooperación entre los servicios de educación, formación y empleo entre las actividades de orientación.

Es significativo que en los textos expuestos cuando se alude a las personas objeto de la orientación solo se utilicen términos masculinos, ¿la orientación profesional va dirigida solamente a la población masculina? Parece más lógico pensar que la utilización de los términos obedece a que el lenguaje machista aún no se ha eliminado de los textos oficiales y esto pone de relieve el marco cultural en el que nace y se desarrolla toda política de orientación laboral.

La orientación en la LOGSE

Desde 1963 hasta el momento de escribir este artículo se ha hecho un esfuerzo en la orientación profesional, resultado del mismo es su implantación en nuestro sistema educativo. La LOGSE en su art. 55 establece: *Los poderes Públicos prestarán su atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad y mejora de la enseñanza, en especial a ...la orientación educativa y profesional.*

Esta orientación deberá estar presidida por los principios que rigen todo nuestro sistema educativo que recoge el art. 2 entre los que se encuentra: *La efectiva igualdad de derechos entre sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación, y el respeto a todas las culturas.*

Como principio no está mal pero hay que ponerle el cascabel al gato. En materia de orientación debemos ser conscientes de que los estereotipos sociales y culturales impiden a muchas personas elegir ciertas profesiones porque tradicionalmente son desempeñadas por el otro sexo.

Donde mejor se aprecia es en la FP



residual. Existen ramas típicamente masculinas (Metal, Automoción, electricidad, electrónica, etc.) y ramas típicamente femeninas (Peluquería, estética, Moda y confección, Sanitaria etc.) y aunque en menor medida, en carreras técnicas y universitarias también nos encontramos personas que gustándole, por ejemplo, una ingeniería no se han atrevido y han tomado otra opción. Si esto ocurre es que hemos fallado en su educación porque deberíamos haberle transmitido la suficiente autoestima y valor para tener libertad de elección.

Estamos en un momento importante para solucionar este problema: la implantación de las enseñanzas LOGSE y, por lo tanto, de la nueva Formación Profesional. Así que vamos a analizar la legislación actual para establecer qué personas y órganos son responsables de la orientación al alumnado.

El **R.D. 82/1996** de 26 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Primaria, y el **R.D. 83/1996** del mismo día, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, integran la labor de orientación en la función docente y, por lo tanto, todas las personas que la desempeñen deben preocuparse por la orientación de los alumnos.

Los órganos encargados de la orientación en los centros educativos son: el claustro, que tiene entre sus funciones la coordinación de las funciones referentes a la orientación; los/las tutores/as, que deben orientar y asesorar al alumnado sobre sus posibilidades académicas y profesionales; el/la Jefe/a de estudios, puesto que debe coordinar las actividades del plan de orientación; la comisión de Coordinación pedagógica, que debe elaborar las directrices del plan de orientación; el Departamento de Orientación en los IES, cuyas funciones enumera el **art. 42 del R.D. 83/1996** y que podemos resumir en la elaboración de las propuestas de or-

ganización de la orientación educativa, psicopedagógica y profesional del alumnado, en la contribución al desarrollo del plan de orientación académica y profesional, y en la participación en la elaboración del *Consejo Orientador*; igualmente define las funciones del profesorado de Formación y Orientación Laboral en aquellos institutos en los que se impartan ciclos formativos.

Son los responsables de la orientación y, por lo tanto, de que no haya discriminaciones por razón de sexo. Sin embargo no debemos pasar por alto el hecho de que los prejuicios y estereotipos machista impregnan nuestra sociedad y que los órganos están formados por hombres y mujeres que los han adquirido en su proceso de socialización. Si realmente se quiere atajar el problema y no reproducirlo en el nuevo sistema educativo, deberemos emprender acciones de concienciación entre el profesorado que se preste, porque desgraciadamente hay muchos casos perdidos que se negarán a tratar el tema.

¿Qué quiero hacer con mi vida?

Tal vez el problema radique en que estamos tan ocupados/as en formar técnicos que nos olvidamos de formar personas. Si queremos respetar la libertad del alumnado en este tema (derecho reconocido en nuestra Constitución) deberemos proporcionarles los instrumentos necesarios para conocerse y ser ellos/as mismos/as. Para ello deberemos erradicar todos los prejuicios sociales y culturales que impiden el desarrollo de su personalidad sin olvidar que la mayoría de ellos responden a los intereses del sistema productivo implantado en nuestra sociedad. Recordemos aquí la famosa frase: *Ayúdame pero no me manipules*.

El conjunto del sistema educativo debe de preparar a la persona para realizar su proyecto de vida y, como una parte importante del mismo, elegir su profesión. Así debe entenderse la orientación profesional como algo

que cronológicamente es posterior a la solución a la pregunta: ¿Qué quiero hacer con mi vida?

Resuelta ésta deberemos plantearnos: ¿Qué profesión? y orientar al alumnado para que elija una de acuerdo con la decisión adoptada y con sus capacidades. La elección, además de verse condicionada por las necesidades de mano de obra más o menos cualificada de los medios de producción, deberá enfrentarse a los estereotipos implantados en la sociedad. De eso no cabe duda. Por este motivo es oportuno emprender todo tipo de actividades para luchar contra una concepción puramente economicista de la orientación profesional que no se preocupa de la felicidad del orientando y que le está haciendo el juego a la política neoliberal imperante en Europa.

El problema radica en preparar a las personas a contestar la primera pregunta a los 16 años, cuando acaba la ESO y debemos emitir el Consejo Orientador. Por lo que es conveniente planificar escrupulosamente la orientación en la ESO. De donde se deriva la necesidad de formar al profesorado en este sentido y mentalizarlo para asumir la tarea de orientación que, como decíamos antes, es de todo el personal docente.

En resumidas cuentas, que en la orientación hay que tener presente la realidad diferenciada y discriminada de las mujeres, partir de ella para no marginarlas de ciertas profesiones y evitar la automarginación.

Así lo ha comprendido el programa *Leonardo Da Vinci* (Programa Europeo de Formación Profesional) y contempla la promoción de acciones para la igualdad de oportunidades en la FP. Esperemos que cunda el ejemplo.

El 8 de marzo es el *Día Internacional de la Mujer*, día de lucha por los derechos de la población femenina, un buen momento para reflexionar sobre el derecho a la libre elección de profesión y oficio y, sobre todo, el camino que nos falta por recorrer para hacerlo efectivo. ■



Otra apuesta para un sindicato de mujeres y hombres. Otra apuesta para un sindicalismo global

Salud integral, una mirada de género

▼ **Montserrat Basté i Sabé**
Mercé Garcés Fernández
F.E. de Catalunya

¿Qué es la salud?

La Organización Mundial de la Salud definía en 1946 la salud como *no sólo la ausencia de enfermedad, sino el estado de bienestar físico, mental y social de los seres humanos*. No se nos debe escapar, pues, que la salud de las personas se fundamenta en tres grandes ejes:

● **Biológico:** formado por el buen funcionamiento de nuestro cuerpo, una nutrición equilibrada, un ambiente no contaminado, ejercicio físico...

● **Mental o psicológico:** basado en la capacidad de autonomía y en un buen nivel de autoestima, autoestima difícil de desarrollar si existe algún tipo de discriminación.

● **Proyección social y trabajo:** que abarca tanto el trabajo reproductivo como el productivo, el bienestar social y las condiciones de acceso, permanencia y seguridad en el trabajo.

Estos tres grandes ejes definen la salud integral o salud total, válida para

todos los seres humanos, ya que se interrelacionan constantemente. Esta interacción conlleva una carencia de salud, cuando uno o varios de estos aspectos no se desarrolla de manera satisfactoria, produciendo una sensación de malestar en la persona, que puede conducirla a la enfermedad.

Cuando hablamos de salud, hay que tener en cuenta que: las condiciones de vida que influyen sobre la salud son diferentes para hombres y mujeres, así se explicarían las diferentes consecuencias sobre la salud ante iguales factores de riesgo; el trabajo (productivo y reproductivo) constituye más de las dos terceras partes del tiempo que utilizan las personas; así, pues, las condiciones, el ambiente de trabajo, el ruido, la temperatura, la contaminación, la sobrecarga de tareas, la organización del tiempo, repercutirán en la salud de la población trabajadora; no podemos olvidar que la organización y/o la realización del trabajo reproductivo, suele recaer mayoritariem-

nete sobre las mujeres ampliando los factores de riesgo para su salud.

¿Cómo está nuestra salud?

Actualmente existen varios estudios sobre la salud del profesorado que constatan su deterioro y analizan sus causas. Globalmente encontramos tres grandes bloques:

- **Aparato locomotor:** lumbagias, ciáticas, problemas vertebrales, fracturas...

- **Mentales:** stress, depresiones, ansiedad, angustia...

- **Aparato respiratorio y otorrinolaringológicas:** afonías, faringitis, gripes...

Por lo que respecta al personal de administración y servicios, los riesgos comunes son los derivados de las pantallas de visualización de datos (alteraciones psicosomáticas y psíquicas, osteomusculares y oculares), del uso de las fotocopiadoras (irritaciones oculares, de la piel, del tracto respiratorio) y de la postura de trabajo (hemorroides, trastornos cervicales, musculares y digestivos) entre otros.

La clasificación de las enfermedades viene dada por la causa que consta en el parte de baja laboral, distorsionando así, algunas veces, el motivo real de la misma. Para poner un ejemplo: las lumbagias, ciáticas y problemas vertebrales son en muchos casos una manifestación física del estrés, consecuencia de factores psicosociales.

¿Existen diferencias de salud entre hombres y mujeres?

Si partimos de los datos existentes sobre absentismo laboral, facilitados por la Administración educativa, es imposible hacer un análisis de ellos desde la perspectiva de género, ya que no están segregados por sexo, sino por las causas y duración de las bajas.

También podemos constatar que la salud de las mujeres se ha estudiado específicamente tan solo como salud reproductora; que se han olvidado las consecuencias que la doble jornada



y/o la doble presencia generan en la salud mental y física; y que la gran mayoría de los estudios realizados hasta hace poco se caracterizan por una visión androcéntrica, sin tener en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres, analizando nuestra salud desde una óptica masculina.

Esta realidad ha sido ocultada en nombre de *la ciencia y los estudios rigurosos*. Afortunadamente, en este momento podemos encontrar investigaciones específicas sobre la salud de las mujeres que debemos tener en cuenta. (Véanse los estudios realizados por el programa *Dona, Salut i Qualitat de vida* del *Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris de Barcelona, CAPS*).

¿Cuáles son estas diferencias?

La doble jornada laboral, trabajo doméstico antes y después del trabajo asalariado, condiciona una situación de estrés constante, porque no hay posibilidad de recuperación y porque el tiempo libre posible que es imprescindible para todo ser humano se reduce a cero. Así mismo, esta doble jornada incrementa los problemas musculoesqueléticos.

La repetición de tareas con características muy similares en los ámbitos productivo y reproductivo dificultan la desconexión entre ambos espacios y en consecuencia potencia el estrés añadiendo un factor de riesgo para la salud. Caso muy frecuente entre las trabajadoras.

Las situaciones que generan angustia y estrés influyen en la regulación hormonal del ciclo menstrual. Las agresiones al sistema nervioso central producen una deficiencia de las hormonas de ovulación y, por tanto, el déficit de una de las hormonas que el cuerpo de las mujeres necesita para mantener su equilibrio. Esta insuficiencia condiciona también la cantidad de sangre menstrual, la aparición de miomas, de mastopatía fibroquística y, a la larga, constituye un factor de riesgo de contraer cáncer de mama y de endometrio.



La libertad del espíritu

En situaciones de estrés, es frecuente el exceso de la cantidad de sangrado y el aumento de duración de la regla. Esta pérdida comporta un incremento de las anemias y ferropenias que se manifiesta en un constante cansancio.

La mayor implicación de las mujeres en el cuidado de los hijos y las hijas conlleva, en muchos casos, la falta de descanso nocturno, produciendo un mayor agotamiento y un deterioro de su salud.

¿Cómo podemos actuar?

En febrero de 1996 entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Su correcta aplicación dependerá, entre otros muchos factores, de una concepción integral de la salud y de la elaboración de unas estrategias de actuación que tengan en cuenta la diferencia de género. Estrategias que, por otra parte, deben estar basadas en la transversalidad de esta área, generando propuestas que mejoren las condiciones de trabajo y la salud del colectivo y que deberán ser llevadas a las distintas mesas de negociación, no solamente a las específicas de salud laboral (Función Pública, enseñan-

za, juntas de personal, comites de seguridad y salud...)

Para empezar a trabajar desde esta perspectiva es imprescindible: garantizar la presencia de mujeres en los comités de Seguridad y Salud; disponer de los datos sobre absentismo laboral segregados por sexo para poder así analizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, estudiar sus causas y hacer propuestas de actuación y prevención ajustadas a la realidad; partir de una concepción integral de la salud, ya que la *salud laboral* por sí sola deja incompleta la *salud* de las personas; tener en cuenta las diferencias propias de cada sexo en las revisiones médicas; exigir el cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada cuando exista riesgo para su salud o la del feto (contagio de enfermedades infecciosas, nivel de estrés, levantar pesos...); utilizar el permiso que regula la ley para asistir a las revisiones ginecológicas, y a las clases de preparación del parto -tanto para las madres como para los futuros padres-; exigir que la Formación que imparta la Administración se realice en horario laboral, para facilitar la presencia de las mujeres con responsabilidades familiares y eliminar un factor de estrés;



negociar la ampliación de licencias por estudios; tener en cuenta que el trabajo en precario y la incertidumbre de la contratación repercuten seriamente sobre la salud; introducir en la negociación colectiva la posibilidad de acumular, opcionalmente, la hora de lactancia, pudiendo ampliar así la licencia por maternidad o paternidad; incrementar las ayudas del fondo de acción social para todos aquellos tratamientos de las enfermedades derivadas del ámbito laboral: foniatrías, psicoterapias, masajes...; introducir una nueva perspectiva en la distribución de los fondos de acción social donde no sólo se contemplen ayudas individuales sino donde existe una visión más amplia y solidaria; conseguir la reducción de jornada voluntaria, sin restricción de motivos, mejorando así la salud del colectivo y creando empleo; la ampliación de permisos para hombres y mujeres que faciliten llevar a cabo el cuidado de las personas; articular estrategias que potencien la corresponsabilización de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares; e integrar la formación sobre la salud en la educación desde sus niveles más bajos,

Referencias bibliográficas

VALLS LLOBET, CARME: *Dones y Homes salut i diferències*. Ed Columna

MORON, MARIA: *Estat de salut autopercebut en el col·lectiu docent*. Documento de conseso del Congreso Internacional Mujeres, Trabajo y Salud. BCN 1996

VALLS LLOBET, CARME: *Salud laboral y morbilidad*. Quadern CAPS/Primavera 1996/nº 24

T.E. Especial Salud laboral. Nº157. Noviembre de 1994

Cronica d'ensenyament. Dossier Les malalties professionals nº65. Abril 1994

Ley de Prevención de Riesgos laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Direcciones de interés

Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris. CAPS. Aribau 209 1º-08021 BCN
Tel/Fax: 93-201.47.69

rehuendo estereotipos psicosociales. Para concluir, no debemos olvidar que nuestras condiciones de trabajo pueden mejorar nuestro estado de salud, y que hombres y mujeres, mujeres y hombres, con nuestras semejanzas y diferencias, debemos actuar para mejorar nuestras condiciones de trabajo, nuestra salud y, por tanto, nuestra sensación de felicidad. ■

Unos lo dicen, mientras otros... lo transmiten

Quintana, sexista

A principios de enero de 1997 los medios de comunicación denunciaron un libro de contenido racista y xenófobo (lo de sexista vino después) escrito por un catedrático de Psicología de la Educación de la Universidad Complutense. Ha habido declaraciones de todo tipo, algunas de ellas intentando justificar la ignorancia de dicho catedrático.

En el Estado español se puede ser ignorante, racista, sexista... pero disimuladamente, sutilmente. Si sabe usted ser sutil no pasa nada. Puede tranquilamente montarse una editorial y comenzar a publicar libros de texto que reproduzcan imágenes que confirmen las teorías de Quintana, o simplemente, introducir en ellas mujeres en actividades estereotipadas (comprando, con las criaturas a cuestas...). Si quiere ser más sutil todavía, ignórelas. Limitase a dar una visión androcéntrica de la ciencia, de la literatura, del arte... Tampoco pasa nada.

Si no le gusta el mundo editorial, busquese un buen puesto en la administración y permita que los materiales curriculares que se distribuyen en las escuelas sean como los anteriormente descritos. Si no tiene ganas de liarse con los materiales, procure que todos los Planes de Igualdad de Oportunidades no se cumplan y que la LOGSE se lleve a cabo de manera sesgada y que se olviden sus principios básicos: *La educación puede y debe convertirse en un elemento decisivo para la superación de los estereotipos sociales asociados a las diferencias entre los sexos...*

Pero haga lo que haga, váyase con cuidado, porque desde CCOO seguiremos denunciado tanto la discriminación directa (la descarada, tipo Quintana) como la indirecta (la sutil, tipo Administración y editoriales), porque con la educación y las discriminación no se puede ser ni ignorante, ni descarado, ni sutil. ■



¿En qué valores educamos?

▼ Socorro Robles Vizcaino
Secretaría de la Mujer FE CCOO



uestra intención es iniciar un proceso de discusión que nos haga volver a pensar la educación, planteamos su finalidad, buscar las propuestas sociopolíticas y las tendencias educativas en las que nos encuadramos; cuestiones éstas necesarias para retomar el papel de profesores y profesoras conscientes de nuestras limitaciones, pero también de nuestro protagonismo y del carácter intelectual del oficio que desempeñamos.

Contexto

Nos movemos en un contexto en transformación: políticamente nuestro país ha alcanzado la mayoría de edad hace pocos meses y socialmente las mujeres hemos recorrido un camino importante no debemos olvidar que hasta 1975 las mujeres debíamos pedir permiso al marido para trabajar, disponer de nuestros bienes, comparecer en juicio, etc.

En el medio educativo los debates pro-

fesionales han perdido nitidez, docentes antes con implicación activa, hoy militan en el escepticismo o en las propuestas tecnocráticas.

La cuestión escolar está en discusión. El modelo neoliberal pretende instalarse en nuestro país con sus propuestas de privatización, libre elección, competitividad docente, autonomía y productividad escolar y muestra su interés en transmitir determinadas pautas culturales y valores que en absoluto son patrimonio de las opciones conservadoras, ni podemos dejarlos en sus manos con la prédica de la neutralidad, la asepsia, el falso respeto o el relativismo moral que nos libra de toda responsabilidad.

Nuestro sindicato se reafirmó en el último Congreso en la defensa de *un modelo de escuela gratuita y de calidad, democrática, beligerante contra la desigualdad, no sexista, coeducativa, laica y científica, impulsora de los valores de la paz, de la no violencia y del respeto al medio ambiente, e integrada dinámicamente en su realidad sociocultural.* (1)

Tal definición programática exige profundizar y llenar de contenido los conceptos que la integran. Nuestra intención es ayudar en esta tarea.

Sobre los valores

Pensamos que el conocimiento no es una finalidad en sí mismo, sino un medio que nos permite, a los seres humanos, que la existencia sea más rica y más placentera.

No debemos olvidar que educar viene del latín educare, que significa preparar la inteligencia y el carácter para que los niños y niñas vivan en sociedad.

La cultura escolar se debate entre el deber ser y el ser. La educación integral busca colocar en plano de igualdad el desarrollo humano y el científico. La adquisición de conocimientos es una de nuestras tareas, pero no la única.

Educar es, así, formar el carácter, en el sentido más extenso del término: formar el carácter para que se cumpla un proceso de socialización imprescindible, y formarlo para promover un mundo más civilizado, crítico con los defectos del presente y comprometido con el proceso moral de las estructuras y actitudes sociales. A eso, a la formación del carácter, es a lo que los griegos llamaban ética. (2)

Quienes educamos sabemos que gran parte de los conocimientos y valores se adquieren fuera de las aulas y que nuestro ámbito de influencia se reduce, pero tenemos un ámbito y en éste no dejamos de educar en valores, queramos o no queramos, en sentido positivo o negativo, por tanto asumamos esta tarea de forma reflexiva y consciente.

¿Qué entendemos por valor? Es todo lo que tiene mérito, validez en la vida individual o social. Son proyectos, ideas de comportamiento y existencia, que el ser humano aprecia, desea y busca. Se proyectan en la acción, mueven la conducta, asientan nuestra vida, así como marcan nuestra personalidad.

El valor se presenta con una serie de características que lo definen: es personal, puesto que se expresa en la acción de cada persona a la que va unida como deber, es social porque sólo puede expresarse en la vida de relación, es operativo ya que solo se expresa a través del obrar, y tiene una doble naturaleza: real e ideal. La primera lo sitúa en una realidad



histórica, mientras que la segunda lo carga de idealismo en una constante exigencia de perfección.

Los valores se manifiestan en la vida de un individuo, en las prácticas comunes y en las relaciones interpersonales y tienen campos de aplicación diversos: valor estético, económico, político, etc. pero nos vamos a referir a los valores éticos: universales, producto de un saber acumulado, principios que tienen el valor de la humanidad.

¿Qué valores? Son derechos que implican deberes y que han sido y son el resultado del esfuerzo de los colectivos que se han comprometido en su logro a lo largo de la historia ideales que se resumen en los derechos humanos.

Entre los alumnos y alumnas que han nacido en democracia cunde la idea de que nacemos con derechos, como con oídos, ojos o nariz; para ellos son algo que poseemos y que nada tenemos que hacer para mantenerlos y desarrollarlos. Sin embargo sabemos, las mujeres especialmente, que eso no funciona así y la realidad muestra la continua violación de éstos. Los valores que incluyen los derechos son proyectos que exigen implicar-

se, son ideas dinámicas que se ampliarán si los ciudadanos y ciudadanas luchan por ellas.

Los derechos de las Mujeres son derechos Humanos

La lucha por mantener esta afirmación, por otro lado obvia, no ha sido fácil nunca, ni tampoco en los tres últimos siglos.

El derecho internacional moderno se ha desarrollado bajo el supuesto de que éste está exento de prejuicios sexuales. La ONU, desde su inicio, afirmó la igualdad entre hombres y mujeres, pero no se tardó en reconocer que este tratamiento generalizador era insuficiente y se instauró en 1946 la *Comisión sobre el Estatuto de la Mujer*, encargada de los asuntos de derechos humanos que concierne a ésta. Los trabajos han conducido a numerosos textos específicos; de ellos destacamos el principal instrumento jurídico internacional en materia de la mujer: *La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer*. Este texto integra los principios de los derechos de la mujer y de la igualdad entre los sexos, a la vez que encarga su seguimiento al Comité para la eliminación de

las discriminaciones contra la mujer (CEDAW). España ratificó el texto en 1983, lo que obligó a adecuar su legislación y actuar en coherencia con lo firmado.

La Conferencia de Pekín

La IV Conferencia de la Mujer (septiembre, 1995) se abrió bajo el lema de *Igualdad, Paz y Desarrollo*.

La declaración de Pekín, en el punto 14, plantea su convencimiento en que: *Los derechos de las Mujeres son derechos humanos* y en el punto 15 señala que: *La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades respecto de la familia y una relación armoniosa entre mujeres y hombres son críticas tanto para su bienestar y el de sus familias, como para la consolidación de la democracia*.

Tales afirmaciones han sido necesarias proclamarlas ante los 7.000 representantes de los 189 países participantes en la Conferencia y a las 30.000 participantes en el Foro para hacerlas visibles y concretar acciones por los gobiernos, los partidos, los agentes sociales, las organizaciones de mujeres y todas

Historia de la lucha por lo obvio: mujeres luchadoras y hombres colaboradores

Las raíces de la lucha por la igualdad y los derechos de los seres humanos se remontan al S. V a. C., al extenderse el concepto de *isonomía*, igualdad de los ciudadanos ante la ley, a la totalidad de los seres humanos y, por tanto, a esclavos y mujeres. Pero la denuncia en nombre de la capacidad de razonar de las mujeres nos acerca al siglo XVII, cuando **Poulain de la Barre** (discípulo de Descartes) publica tres textos en los que sostiene que la desigualdad social de la mujer no es consecuencia de la naturaleza, y apuesta por combatir la desigualdad de los sexos a través de la educación.

La ilustración del S.XVIII es testigo de una polémica en torno a los sexos entre los que defendían la igualdad y los que la refutaban.

En 1790, el marqués de **Condorcet**, defensor de la causa femenina, sostenía que *las mujeres tienen derecho a una instrucción plena porque tienen, por naturaleza, los mismos derechos que los varones* siguiendo para ello el principio universal de la igualdad, se conforma con una semiadmisión de las mujeres al derecho de ciudadanía, y pide el trabajo para ellas como destinatarias de la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Las mujeres despiertan a la esperanza con la Revolución francesa, pero desde

los inicios se sienten marginadas *La Declaración de Derechos del Hombre* (1789), no incluía ciertamente a la mujer.

En 1791 **Olympia de Gouges**, cuyo nombre está unido a *La Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*, reclama en sus 17 apartados la igualdad en aspectos, no recogidos en su homónima masculina, como: asistencia social para los ancianos y niños, creación de talleres para los parados, derecho de divorcio, socorro a las madres solteras, derechos a los hijos ilegítimos, trabajo para huérfanos, viudas etc. Como castigo a su osadía, Olympia de Gouges fue decapitada. En cuanto a Condorcet, primero fue considerado sospechoso, luego fue proscrito y, finalmente, en 1794, murió o fue abocado al suicidio en las prisiones jacobinas. (3)

La década primera del siglo XIX se cierra con el *Código de Napoleón* (1810), imitado en toda Europa, impone que —en palabras de **Simone de Beauvoir**— *El poder marital se ejerce con rigor sobre la persona y los bienes de la esposa*. Las mujeres entran en el siglo maniatadas, pero la experiencia vivida no permitía la vuelta a la situación anterior; el Antiguo Régimen había caído y la tradición ya no era argumento para la subyugación femenina.



aquellas personas que entienden, con Fourier, que *el feminismo es un test de hominización*.

Educación en Igualdad

La igualdad invocada por muchos, pero no con igual contenido, es un concepto que creemos conocer, pero que al acercarnos se nos muestra polisémico y controvertido, sobre todo en lo que a actuaciones concretas se refiere.

La palabra igualdad está ligada a una red de valores: el de libertad, el de naturaleza, el de ciudadanía, etc, pero creemos que la igualdad es el concepto matriz del cual arranca la tradición democrática y, por tanto, nuclea los valores que de ella se derivan.

En realidad, como señala **Angeles Jiménez Perona**: *la historia del concepto de igualdad es la historia de la lucha por separarlo del privilegio y doblarlo de universalidad*. (6)

El concepto de igualdad debe perder el carácter comparativo, no se trata de igualarse al hombre. La igualdad para las mujeres no será ya sólo conseguir la igualdad a sino la igualdad entre o lo que es lo mismo, lo masculino y los va-

lores asociados a ello dejan de ser paradigmas de lo neutro y de lo humano en general.

Se trata de un concepto de igualdad entendido no como identificación con un modelo preexistente, sino de una semejanza recíproca, que se establece por encima de, y sin olvidar, las diferencias. La igualdad, por tanto, se entiende como una relación de equivalencia, porque los sujetos tienen el mismo valor y por ello son iguales.

La educación es reconocida como una herramienta para guiar y divulgar un modelo de relación más acorde con las transformaciones sociales y la justicia, pero para ello es imprescindible conocer lo que piensa el alumnado de nuestros centros. En este sentido, en algunos centros de Secundaria de Andalucía se está llevando a cabo una actividad indagatoria (adjuntamos encuesta (7), que pretende realizar un estudio comparado sobre los adolescentes y los valores.

La plataforma de acción acordada en Pekín, en su punto 69, señala: *La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de esta manera, producirá en el futuro relacio-*

nes más igualitarias entre mujeres y hombres. (8)

El peligro que hoy tenemos los y las enseñantes como guías en el proceso de socialización es creer que estamos actuando en igualdad, porque unimos en las mismas aulas a niñas y niños con los mismos libros, los mismos contenidos, los mismos profesores etc, sin reflexionar si hemos establecido una relación de equivalencia entre individuos que son diferentes aunque no desiguales.

Cambiar el paradigma educativo, superar la enseñanza mixta, aunque partamos de ella, es el mensaje. La coeducación, que propugna nuestro sindicato, es una idea proyectiva, un modelo de enseñanza plural y de interrelación de saberes, que integra los conocimientos para desenvolverse en la vida pública y los saberes imprescindibles para actuar de manera autónoma en la vida privada. El patrimonio humano pertenece a todos los individuos y el intercambio de valores no sólo es justo, sino que es necesario. La sociedad mantiene residuos de pasado, que responden a principios a transformar si son objetivamente negativos. Partir de la realidad no significa aceptarlos. ■

En este siglo se organiza una de las luchas más duras en favor del sufragio, que se consideraba condición primordial para acceder a los derechos. Las americanas aparecen como pioneras y, desde 1848, la *Convención de Séneca Falls*, en Nueva York, sobre la igualdad de derechos de las mujeres, señala el punto de salida de una larga carrera: *la lucha por el sufragio*. La lucha de las mujeres inglesas: **Emmeline Pankhurst**, **Emily Davison** etc. fue calando y contaban con apoyos como el de **John Stuart Mill** que internacionaliza el movimiento con su obra *El sometimiento de la mujer* (1869); en 1897 se consigue la *Unión Nacional de Sociedades pro sufragio de las Mujeres*, que propugna una política reivindicativa. Consiguiendo su objetivo en 1928.

El socialismo como doctrina emancipadora guardará una relación compleja y a veces contradictoria con los movimientos de liberación femenina. Basta comparar las opiniones de **Proudhon**, opuesto a la igualdad de la mujer, con **Fourier** que creyó en un nuevo orden social, donde hombres y mujeres vivieran libres y en igualdad, o las propuestas de **Flora Tristan**: *Al reclamar justicia para vosotros, demostrad que sois justos, equitativos, proclamad... que reconocéis a la mujer como vuestra igual, y con este título le reconoceréis un derecho legal en los beneficios de la Unión universal de trabajadores* (3).

Los ideólogos socialistas y anarquistas escribieron sobre la posición de las mujeres, pero prevalece el análisis de clase, y la liberación femenina se queda a la espera para mejor momento.

En la primera mitad del S. XX se producen acontecimientos de enormes consecuencias para las mujeres: veintitrés países habían reconocido el voto femenino

(aunque alguno, como España, echara luego marcha atrás), se había combatido en dos guerras mundiales, el nacionalsocialismo impuso los valores más represivos del patriarcado y las Naciones Unidas habían proclamado, en 1945, la igualdad de derechos de hombre y la mujer; y en las democracias liberales, las mujeres parecían acomodarse a tener garantizada la educación superior y el derecho al trabajo.

Sin embargo, tres grandes teóricas promovieron el despertar del nuevo feminismo: **Simón de Beauvoir**, **Betty Friedan** y **Kate Millett**.

En 1949 se publica *El segundo sexo*, de Simon de Beauvoir, en el que se prelude el concepto de género (*No se nace mujer; se llega a serlo*), que será la clave para desarrollar la teoría feminista de la segunda mitad de siglo. Lo masculino y lo femenino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. La importancia de este análisis radica en que *ha tenido una gran transcendencia política, puesto que ha trasladado el problema de la dominación de las mujeres al territorio de la voluntad y de la responsabilidad humana* (5)

El modelo alternativo permitiría que, valores definidos como masculinos, fueran adoptados por mujeres, y viceversa. En el terreno empírico, los últimos cincuenta años alumbraron la constatación de otra contradicción: la que supuso la lucha dentro de los movimientos sociales emancipadores (negros, estudiantes, pacifistas, jóvenes, etc) y el descubrir que estaba también marginada dentro de ellos. Así se demostró en el *Mayo 1968*. El feminismo ya no sólo lucha por conseguir los mismos derechos, sino que cuestiona el mundo masculino tal como está organizado. ■



ENCUESTA

al alumnado de Secundaria I.E.S. Iliberis. Atarfe (Granada)

¿Cómo reaccionarías si tu mejor amigo/a te dijera que es homosexual?

- a) Lo aceptaría sin reservas
- b) Poco a poco me distanciaría
- c) Lo rechazaría

¿Saldrías de "marcha" con un chico/a que fuera en silla de ruedas?

- a) Sin ningún inconveniente
- b) En alguna circunstancia
- c) En ningún caso

¿Piensas que la comunidad gitana se encuentra marginada?

- a) En todos los casos
- b) Si son pobres
- c) En ningún caso

¿Sabes y te preocupa el motivo de la pobreza del tercer mundo?

- a) En casos concretos
- b) Me preocupo y colaboro
- c) No me paro a pensarlo

¿Cuál es tu actitud ante los emigrantes?

- a) Creo que nos quitan el trabajo
- b) Creo que se les debe acoger con solidaridad
- c) No me preocupa el tema

¿Cuál sería tu actitud si tuvieras un compañero/a afectado de SIDA?

- a) Sabría relacionarme con él sin riesgo
- b) Debería estudiar en su casa con un profesor de apoyo
- c) No me importaría tenerlo en clase pero no me relacionaría con él/ella

¿Crees que las mujeres están capacitadas como los hombres para desempeñar cualquier trabajo?

- a) Sí
- b) Según el trabajo
- c) No

¿Crees que los trabajos domésticos debe realizarlos

- a) El hombre
- b) La mujer
- c) Compartirlos

¿Consideras que es necesario para la vida de cada día tener en cuenta si obras bien o mal según la ética?

- a) Nunca me lo planteo
- b) Sólo algunas veces
- c) Normalmente lo tengo en cuenta

¿Cuál de estos valores te parece más importantes para la vida? Numéralos por orden de tu interés

- a) Solidaridad
- b) Responsabilidad
- c) Libertad
- d) Tolerancia
- e) Profesionalidad
- f) Igualdad

Notas

- (1) Ponencia VII Congreso F.E. .pág 10
- (2) Camps, Victoria. Los valores de la educación. Anaya Madrid 1994.pág 11.
- (3) Jimenéz Perona, A. Las conceptualizaciones de la ciudadanía y la polémica en torno a la admisión de las mujeres en las asambleas; en Actas del Seminario Permanente Feminismo e Ilustración. Instituto de Investigaciones Feministas U. Complutense Madrid. 1992.pág 145.
- (4) Doménech, Asunción. El voto femenino, Cuadernos Historia 16 nº 163. pág. 12.
- (5) Cobo Media, Rosa. Género. en Amorós C.10 palabras claves sobre Mujer EVD Navarra 1995. pág 80.
- (6) Jimenéz Perona,A. Igualdad. en Amorós C, 10 palabras claves sobre Mujer o.c.pág 135
- (7) Encuesta.
- (8) Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia mundial sobre Mujeres. M.A.S. Instituto de la Mujer. Madrid 1996. pág 73.

Textos específicos sobre la mujer

- 1949 Convención para la represión de la trata de seres humanos y la explotación del prójimo
- 1952 Convención sobre los derechos políticos de la mujer
- 1957 Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada
- 1962 y 1965 Convención y recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima del matrimonio y el registro del matrimonio
- 1967 Declaración sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer
- 1970 Programa de acción para la promoción de la mujer
- 1975 Declaración de México: el plan mundial en acción
- 1979 Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer
- 1985 Las estrategias de Nairobi para la promoción de la mujer



Hay que financiar la calidad

Plan cuatrienal de financiación (1998 - 2001)

La Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación de la Enseñanza ha salido del Parlamento sin ser debatida, paradójicamente, sin razones de peso: todos los grupos parlamentarios estuvieron de acuerdo en la oportunidad y necesidad de abordar este tema (ver pgs. 30 a 33 de este mismo número). Todos aplaudieron la iniciativa, pero 155 diputados -PP, CiU y PNV- decidieron no votar a favor de su tramitación parlamentaria.

Sin embargo, el esfuerzo realizado y el apoyo obtenido desde toda la Comunidad Educativa, no ha sido en vano: gracias a esta Iniciativa Legislativa Popular se ha logrado concienciar a la opinión pública sobre la importancia de la Educación y su financiación adecuada.

Por ello, CCOO consideramos necesario insistir en la urgencia de satisfacer las necesidades financieras del Sistema Educativo, a través de una previsión a cuatro años, de manera que nos igualem con los márgenes europeos del gasto (6% del PIB), y salvaguardemos la Educación de las coyunturas políticas o económicas.

Cuatro grandes retos

Pretendemos evitar el deterioro que para la calidad de la enseñanza están suponiendo los sucesivos recortes presupuestarios, en particular el de 1997; afrontar adecuadamente la finalización del proce-

so de reformas, en concreto, la generalización del Primer Ciclo de la ESO; hacer frente a las Transferencias Educativas de las Comunidades Autónomas que aún no las tienen, de forma que se transfieran medios y recursos, y no deficiencias y problemas; y permitir la homologación de nuestro Sistema Educativo con los países de la Comunidad Europea, de manera que la famosa convergencia se haga en base a criterios sociales y no meramente economicistas.

Una gran finalidad

Que no es otra que hacer realidad lo que ya es un objetivo compartido por toda la sociedad en su conjunto. Es decir, alcanzar el 6% de PIB de gasto público educativo en el cuatrienio 1998-2001, partiendo del actual 4,5% de PIB -según datos del Informe del Consejo Escolar del Estado-, y centrando el mayor esfuerzo inversor en los primeros años, que es cuando habría que hacer frente a la generalización del primer ciclo de la ESO.

La participación es la clave

Por todo ello, creemos que es fundamental sumar los apoyos de todos los compañeros y compañeras a esta Campaña, y a todas las movilizaciones que sea necesario desarrollar para defender la calidad de la enseñanza pública y su adecuada financiación. ■

Nueva Orden Ministerial sobre Conciertos Educativos

Desregulación de la oferta educativa

La Federación de Enseñanza de CCOO considera escandaloso el contenido de la nueva orden ministerial sobre Conciertos Educativos que el pasado 16 de enero se publicó en el Boletín Oficial del Estado. Dicho de otra manera, a la mencionada Orden *no hay por donde cogerla*. El conservadurismo ideológico más rancio y la ignorancia condicionan, una vez más, la gestión del gabinete de la señora Esperanza Aguirre.

Desregulación de la oferta educativa

La orden afirma que, para conjugar el ejercicio del derecho a la educación gratuita con la libre elección de centro, se debe adaptar la oferta de puestos escolares gratuitos a la demanda existente, cuyo baremo para el equipo del MEC es sencillo: el producto de las libres decisiones de los ciudadanos optando o por un centro de titularidad pública o por un centro de titularidad privada.

La interpretación del art. 27 que hace la orden es curiosa. En primer lugar identifica libertad de enseñanza con libertad de elección de centro. Y en segundo lugar, afirma que se consagra la libertad de enseñanza junto con el derecho a la educación -como pilares en pie de igualdad-. Olvidando que, en realidad, el art. 27 dice literalmente en su punto 1: *Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza*. Es decir, *la libertad de enseñanza es un complemento de derecho a la educación*, y sólo eso. Y olvidando, también, que lo que sí se define claramente como un derecho en el art. 14 de la Constitución es la *igualdad*, en este caso, ya no complemento, sino requisito indispensable, como derecho constitucional que es, del derecho a la educación.

En otras palabras, en aras de la libertad de elección de centro, como *leitmotiv* de la orden se subvierte el derecho de todos a la educación, y el derecho de igualdad.

Esta normativa es, en realidad, uno de los pilares en los que el MEC pretende sustentar la *desregulación de la oferta educativa*. De otros pilares ya venimos oyendo hablar: ruptura de la actual zonificación escolar que, nuevamente, en una pretendida defensa de la libertad de enseñanza -elección de centro-, no hace otra cosa que atentar contra la *igualdad de oportunidades*. Ya que *las leyes del mercado no garantizarán* que, en centros ubicados en zonas con problemas sociales, la falta de demanda no arroje al abandono centros que, con los criterios de la señora Aguirre, no serán competitivos; o que, ante la sobredemanda de un centro potencialmente competitivo, no sean, de nuevo, los colectivos sociales con problemas los que queden en lista de espera. Teniendo en cuenta, por último, que abrir la zonificación en el mundo rural,

será también una manera de alejarse un poco más de las deficiencias y necesidades de una oferta pública escasa, que ahí sí, no tendrá que competir con una oferta privada que no existe.

Atentado contra la Ley Orgánica de Libertad sindical

El desconocimiento y la torpeza que hemos venido denunciando durante el año pasado, eleva su tono alarmantemente, cuando leemos la decimocuarta disposición de la mencionada Orden Ministerial sobre Conciertos Educativos. En ella, después de afirmar que se constituirán *Comisiones Provinciales de conciertos educativos*, y en el relato de su composición, nos encontramos con que, habrá un representante de la Administración educativa y un representante de la CC.AA., tres representantes de los titulares de los centros concertados, un representante de los Padres de alumnos, y dos profesores en representación de las organizaciones sindicales de mayor implantación en el ámbito provincial de la enseñanza concertada.

Como se aprecia claramente, se elimina el derecho de las organizaciones sindicales a representarse a sí mismas, obligando a que dicha representación recaiga en dos profesores, ignorando que los sindicatos del sector no sólo representan a los docentes, sino, también al personal no docente. La propia redacción de la disposición *dos profesores en representación de los sindicatos*, en vez de dos representantes de los sindicatos, ignora la esencia de la Ley Orgánica de Libertad sindical, donde son los sindicatos los instrumentos de representación colectiva, y no una parte de los trabajadores, en este caso el profesorado, los representantes de las organizaciones sindicales.

En todo caso, la Orden ignora, también, el Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, que aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, norma a la que se debe la presente Orden, y que regula la composición de estas comisiones y estableciendo la representación de *además de las autoridades educativas, la Administración local y los distintos sectores afectados, estos últimos a través de sus organizaciones representativas*. Situando a los sectores afectados en pie de igualdad entre ellos, y no a los empresarios por encima del resto, como hace ahora el MEC.

Por todo ello, la Federación de Enseñanza de CCOO estudiará interponer recurso contra esta Orden Ministerial, al considerar que incumple claramente la ley.

Y, a propósito de libertad, la libertad sindical es un derecho constitucional. ■

El MEC pretende disfrazar de libertad la arbitrariedad para admitir o rechazar alumnado

Decretazo contra la igualdad de oportunidades

La modificación del sistema de admisión en las enseñanzas de Infantil, Primaria y Secundaria que pretende introducir el MEC, lejos de suponer un incremento de la libertad para los ciudadanos, supone una clara merma del derecho constitucional a la igualdad de oportunidades.

En primer lugar, el futuro Real Decreto busca, en realidad, introducir márgenes de arbitrariedad para seleccionar al alumnado desde los centros educativos. En ese sentido, se introduce en el baremo el criterio de *cualquier otra circunstancia libremente apreciada*, por parte del centro, en la solicitudes, con un valor de 1,5 puntos.

En segundo lugar, el planteamiento de libertad de elección de los ciudadanos es también engañoso, porque la oferta de plazas es limitada, y no podrá adaptarse a los hipotéticos vaivenes de la demanda. Recordemos que los criterios de admisión de alumnado se plantean porque es necesario gestionar la distribución territorial de plazas. Y recordemos, además, que lo habitual son los empates en los baremos de méritos de los solicitantes.

Ambas situaciones —la escasez de la oferta y la arbitrariedad en la selección— repercutirán directamente en la igualdad de oportunidades. En este caso las oportunidades de los más desfavorecidos, de aquéllos colectivos que por sus características sociales, de pobreza o marginación, o bien por su ubicación geográfica en zonas concretas —mundo rural, o barrios urbanos conflictivos—, podrán ahondar más sus condiciones de desigualdad y quedar al margen del desarrollo y las mejoras educativas. El futuro Real Decreto del MEC dará lugar a una doble red: la *competitiva* y por ello merecedora de medios y recursos; y la *marginal*, que afectará a centros concretos, barrios concretos, poblaciones e individuos concretos.

Y si tenemos en cuenta lo afirmado en la Orden Ministerial sobre Conciertos Educativos, es más que probable que esa dualidad en la calidad se traspase progresivamente al mapa de centros públicos y concertados, rompiendo el actual equilibrio de la red mixta, en claro detrimento de la enseñanza pública.

La desigualdad que el liberalismo barato de la Sr. Aguirre propone, en realidad, y la consiguiente marginalidad de algunas zonas y centros públicos, afectará claramente no ya a la calidad de la enseñanza, sino a las propias condiciones de trabajo del personal docente y no docente, a la configuración de las plantillas, y cómo no, a la oferta de empleo público. ■

La Federación de Enseñanza de CCOO organiza un debate sobre el Libro Blanco de la Comisión Europea

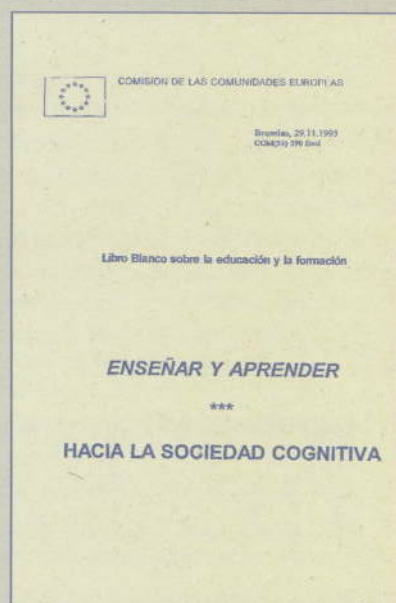
Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva

El día 22 de enero tuvo lugar en Madrid un curso de formación para el profesorado organizado por la Federación de Enseñanza de CCOO cuyo objetivo fue conocer y analizar las propuestas de la Comisión Europea, contrastándolas con la realidad concreta española, y valorar cuáles deben ser las respuestas que puede aportar la educación y la formación en un mundo en plena transición hacia una nueva sociedad caracterizada por la universalización de los intercambios, la información, los cambios científicos y técnicos, y la rapidez con la que tiene lugar el desarrollo de las nuevas tecnologías.

Con este curso la Federación de Enseñanza quiere contribuir a un debate de fondo sobre los retos y desafíos de la educación, la formación profesional y la formación continua, como elementos esenciales de una estrategia de lucha contra el paro y la exclusión, desde uno de sus principales agentes: los trabajadores de la enseñanza. Contribuyendo al análisis de las perspectivas que marcarán, en los próximos años, las relaciones entre educación y formación, entre el mundo del trabajo y la sociedad. Los asistentes debatieron en plenario y en grupos sobre estos temas, y finalizaron la jornada con un planteamiento de las conclusiones del debate.

El curso contó, entre otras, con la asistencia del Secretario General del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE), Alain Mouchoux que intervino sobre la posición del CSEE ante el Libro Blanco, y sobre el contexto más genérico del Diálogo Social en Europa.

En el intermedio de la sesión de la mañana tuvo lugar una rueda de prensa, en la que se expusieron las claves del Libro Blanco y los interrogantes y aportaciones sobre el futuro de la Educación y la Formación en Europa. ■



Se autoriza la compatibilidad del profesorado de los conservatorios

Después de muchos años de incertidumbre, irregularidades y vacíos legales, se ha modificado la Ley de Incompatibilidades para facilitar al profesorado que presta servicios en los Conservatorios Profesionales y Superiores de Música el desempeño de trabajos en el sector público cultural. Con ello se soluciona el problema que existe por el gran número de docentes que forman parte de orquestas u otras agrupaciones.

Hasta ahora se habían producido situaciones abusivas o bien la pérdida en los conservatorios de un profesorado altamente cualificado, acentuando el distanciamiento entre el mundo académico y el profesional. El ejercicio de la actividad artística redundaba en beneficio del alumnado y de la calidad de la enseñanza y es un derecho universalmente reconocido al profesorado que presta sus servicios en los conservatorios.

Esta medida satisface una reivindicación histórica de CCOO, incluida en el programa de las últimas elecciones sindicales, que tiende a la homologación de la enseñanza musical y la universitaria. El artículo 4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE del 4 de enero de 1985) regula la compatibilidad del profesorado universitario. La enmienda, que aparece en la Disposición adicional duodécima de la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado (BOE del 31 de diciembre), añade un nuevo párrafo al apartado segundo del artículo 4, con el siguiente texto:

Igualmente a los catedráticos y Profesores de Música que presten servicio en los Conservatorios Profesionales de Música, podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público cultural en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

Esas condiciones implican la necesidad de solicitar la compatibilidad, que serán concedidas siempre que no haya colisión de horarios y siempre que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la correspondiente al puesto principal en un 30%. ■



Impugnación de cátedras de música y artes escénicas

Las instrucciones de la Dirección General de Personal y Servicios de 10 de Junio de 1995 (prorrogadas para el curso 96/97) establecen en su apartado segundo:

Las necesidades docentes relativas al Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas serán ofrecidas a los aspirantes que, bien en Comisión de Servicios o en régimen de interinidad, formaron las listas provinciales para cubrir puestos durante el curso 94/95 (95/96).

En previsión de otras eventualidades del apartado tercero dice:

Si el colectivo aludido en el apartado segundo resultara insuficiente para cubrir las necesidades provinciales, se podrán incorporar profesores de música y artes escénicas a los que no les fue concedida comisión de servicios durante el curso 94/95 como catedráticos de música y artes escénicas.

Sin embargo, la Dirección Provincial de Madrid ha realizado diversas convocatorias para cubrir en comisión de servicios dichas vacantes, sin haberles ofrecido previamente a los aspirantes que formaron las listas provinciales en cursos anteriores. Ello ha motivado una impugnación de la Federación Regional de Enseñanza de CCOO de Madrid.

Es inexplicable la resistencia de la Dirección Provincial a cumplir las instrucciones del propio Ministerio, conculcando los derechos de los aspirantes. Puesto que los contratos son de profesor (y no de catedrático), la lista de interinos está en plena vigencia. No existe lista para cátedras, ya que hace años que no se convocan procedimientos de ac-

ceso, a pesar de que el 45% de las plazas de plantilla orgánica están vacantes.

Curiosamente, al designar comisiones de servicio se producen nuevas vacantes en los Conservatorios Profesionales, vacantes que finalmente son ofertadas a los aspirantes de la lista. De esta forma, en vez de mover un docente, se mueven dos, complicando el procedimiento y extendiendo a otros centros y alumnos el problema de precariedad e inestabilidad docente que sufren los superiores a los que aparentemente se quiere dar trato preferente, aunque no apliquen la reforma.

Las comisiones de servicio también se están dando en otros muchos casos, para adscribir profesorado a distintos conservatorios, sin que exista ninguna necesidad objetiva, especial o extraordinaria. Con ello se bloquean dichas plazas y no son ofrecidas en concurso de traslados a los demás profesores del cuerpo.

Cuando al fin se ofrecen algunas vacantes de cátedras a los aspirantes de las listas, se les obliga en muchos casos a someterse a una nueva prueba ante tribunal. De esta forma, los centros superiores parecen reservarse el derecho de admisión, desestimando el valor de las listas actualmente en vigor y el procedimiento de contratación. La convocatoria de estas pruebas específicas está prevista solamente para incorporar nuevos candidatos a las listas anteriores que resulten insuficientes. Muchos interinos han recurrido, hasta ahora infructuosamente, estas prácticas ilegales. ■

Plan cuatrienal

EN LA CONCERTADA

El Parlamento ha perdido la primera oportunidad histórica de dar trámite a una Ley de Financiación del Sistema Educativo, que llegó a él cargada de muchas ilusiones y avalada por seiscientos mil deseos de éxito.

Tres largos años de Iniciativa Legislativa Popular, y de esfuerzo, por parte de hombres y mujeres de nuestro sindicato han caído, al menos en apariencia, tan sólo con una votación de sus señorías.

Digo en apariencia, porque a pesar de la votación, nuestra ILP ha dejado su estela en los grupos parlamentarios y en la opinión pública.

Nosotros no nos damos por vencidos, sabemos de la necesidad financiera que tiene el sistema educativo, sabemos que el aprendizaje de nuestros niños y jóvenes no puede estar sujeto a vaivenes presupuestarios, y sabemos que las fuerzas sociales y políticas tendrán que movilizarse, por fin, para garantizar una enseñanza de calidad entendida como servicio público, con unas partidas presupuestarias que nos acerquen al 6% del PIB.

La consolidación de la doble red de centros –establecida en la LODE– sostenidos con fondos públicos, debe dotarse de la financiación suficiente para construcciones o remodelaciones de centros, en un mapa escolar bien planificado que evite las desigualdades, tanto en las zonas rurales como en los barrios periféricos de las ciudades.

Del mismo modo, los fondos destinados a la financiación de la red de enseñanza concertada favorecerán el empleo estable y evitarán la crisis permanente del sector, que en nada beneficia a la calidad de la enseñanza.

Nuestro plan de actuación en la enseñanza concertada es para negociarlo con el Ministerio de Educación y Cultura y con las CC.AA. con transferencias. En estas negociaciones solicitaremos que se establezca un calendario y un orden de prioridades.

Haremos un estudio económico para aproximarnos al coste de los objetivos a conseguir, y a partir de esto, podremos conocer los necesarios incrementos presupuestarios.

OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION

1. Un acuerdo de plantillas LOGSE, con oferta profesional suficiente, que atienda la diversidad, las optativas..., además del mantenimiento en sus puestos actuales del profesorado.
2. Un acuerdo de centros en crisis, ligado al de plantillas, que suponga la desaparición de la bolsa de afectados por crisis anteriores. Una vez agotada ésta, no descartamos, en estas condiciones, apoyar la libre contratación de especialistas, fijando porcentajes.
3. Plantear que, en el articulado sobre transferencias, se haga constar que las CC.AA. se hacen cargo de todo lo negociado con el MEC.
4. Renegociar el Sistema Retributivo para llegar a una verdadera homologación con los funcionarios docentes.
5. Extender el pago delegado al PAS y al personal complementario de educación especial.
6. Acceder a la formación permanente que promuevan las administraciones públicas, en igualdad de condiciones que los docentes de los centros de titularidad pública.
7. Solicitar a los grupos parlamentarios que presenten proposiciones no de ley para que, de modo gradual, se acomoden las plantillas y las retribuciones del profesorado de enseñanza concertada al de la pública.

Todo esto haciendo partícipes de nuestro plan de negociación a las demás organizaciones sindicales y a las patronales.

Como en alguna ocasión hemos escuchado al sector patronal, en relación con los centros concertados, hablar de la insuficiencia de los módulos económicos para impartir una enseñanza acorde con la ley, les sugerimos que comiencen a armonizar su sentido de la economía con plantillas y estabilidad en el empleo, porque nosotros pretendemos acompañar las anteriores reivindicaciones a la negociación colectiva. ■

Invertimos la mitad que en Europa

La autonomía universitaria, el proceso de transferencia a las CC.AA., la política de creación de universidades en cada provincia y el propio desarrollo de cada una de ellas, han sido, a nuestro juicio, elementos que han contribuido a profundizar en los fuertes desequilibrios ya existentes entre las distintas universidades, encontrándonos con diferencias que llegan al 250% cuando las comparamos utilizando la ratio pesetas/alumno.

Por otra parte, son muchos los factores que inciden en la penuria financiera generalizada de las universidades españolas, entre los que podemos destacar:

a) Los sucesivos recortes presupuestarios, particularmente el que se ha producido en el Presupuesto para el año 97.

b) El constante incremento en el número de alumnos que acceden a los estudios universitarios, que pueden llegar a los dos millones de alumnos matriculados en enseñanza superior en el año 2.001.

c) La puesta en marcha de los nuevos planes de estudio y la modificación de los mismos, que ha supuesto un considerable incremento en el número

de asignaturas y de horas lectivas.

d) La tradicional deficiencia de las infraestructuras universitarias, agravadas por el aumento del alumnado y por la creación de nuevas universidades.

e) La necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías, en constante progreso, y que requiere grandes inversiones en la modernización de los laboratorios, bibliotecas, instrumental científico y docente, etc.

f) La necesidad de homologar nuestro Sistema Universitario con los de los países de la Unión Europea.

Estos problemas parece evidente que no se solucionarán apelando a la buena voluntad del gobierno de turno, sino mediante una acción planificada y sostenida de dotación presupuestaria al sistema universitario público español.

La media que presenta la OCDE del gasto en enseñanza superior es el 1.5% del PIB, mientras que en el conjunto de España apenas supera el 0.8%.

Asimismo, consideramos importante resaltar las diferencias que existen entre las Comunidades Autónomas, que oscilan entre las 346.745 ptas/alumno de la comunidad de Murcia y las 594.113 de las universidades de Canarias.

Dentro de las CC.AA., algunas son bastante homogéneas, como Galicia o Castilla-León, cada una con tres universidades, cuyas ratios ptas/alumno oscilan entre las 325.815 de La Coruña y las 472.627 de León. Por el contrario, en otras como Andalucía las diferencias son enormes: 329.484 ptas/alumno en Málaga, frente a 773.748 ptas/alumno en Córdoba.

Es fundamental, por tanto, que el incremento en la financiación universitaria no se quede en un simple reparto porcentual sobre los presupuestos actuales de las universidades, sino que se elaboren planes concretos en las CC.AA. que garanticen la convergencia financiera de sus universidades.

Asimismo, estimamos necesario crear un fondo interterritorial que compense las diferencias entre las Comunidades Autónomas.

En estos planes, probablemente la ratio pesetas/alumno no sea la más equitativa, y debieran tenerse en cuenta conceptos del tipo Coste Medio Estándar de la Comunidad Valenciana, el Módulo Teórico Ponderado de Galicia o la Participación Académica Total de la Comunidad Andaluza.

Pero debemos tener claro que cualquiera que sea el modelo que elijamos, ninguno alcanzará los objetivos deseados si no se dispone de una financiación suficiente durante, al menos, cuatro años.

Por eso es imprescindible una legislación clara sobre financiación del sistema público universitario español, que garantice alcanzar el objetivo del 1.5% del PIB destinado a financiar la educación pública superior. ■

III

La lucha contra la discriminación

Francisco Anguita
Carmen Mínguez

LA DISCRIMINACION A LA LUZ DE LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como ya se ha visto en el capítulo anterior sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos que claramente apelan contra la discriminación son los siguientes :

Artículo 2: 1. *Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

2. *Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.*

Artículo 7: *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Artículo 11: *Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en material penal.*

Estos tres artículos forman la base jurídica de todo el sistema de los Derechos Humanos civiles y políticos; curiosamente no están situados justo al principio, porque el artículo uno es más bien una llamada moral a la solidaridad de todo el género humano. Hay que resaltar la importancia de la universalidad en los Derechos Humanos. Si esto no fuera así, la validez que se atribuye a la Declara-

ción quedaría en entredicho. No deja de ser significativo que, aunque la no discriminación se da a entender en el conjunto de la Declaración, sea necesario recalcarlo bien con artículos específicos.

FORMAS DE DISCRIMINACION: DESDE LAS MAS EVIDENTES A LAS MAS SOLAPADAS

La discriminación (véase como ejemplo el racismo) se ha venido produciendo desde que existe la sociedad. ¿De dónde procede este sentimiento tan arraigado en la especie humana? Intentaremos tantear algunas explicaciones.

a) Procede muchas veces de la ignorancia como por ejemplo el rechazo a los portadores de anticuerpos del SIDA sin ninguna base científica. El desconocimiento de otras culturas, costumbres, religiones, etc. En general podemos afirmar que tememos todo aquello que desconocemos.

b) En muchas ocasiones se debe a la resistencia a perder ciertos privilegios, como por ejemplo las actitudes machistas o algunas actitudes racistas. Es más por interés que por auténtica convicción.

El racismo es una forma de discriminación muy extendida. Las persecuciones a minorías étnicas no sólo son un azote del mundo moderno sino que lo han sido en casi todas las épocas y zonas del mundo. Las causas son, en muchos casos, desajustes políticos consecuentes a la descolonización del Tercer Mundo (por ejemplo el problema tamil en Sri Lanka, el kurdo en Turquía, Irán elrak, etc). En otros casos, la causa está en la creación de estados modernos donde no caben los primitivos pobladores (población indígena).

c) A veces provienen de equívocos científicos, se argumentan con razones *de peso*: son genéticamente diferentes (y por tanto inferiores), les gusta ese tipo de vida, no son capaces de aprender cosas más complicadas, etc. Una forma de discriminación actualmente en auge es la **xenofobia**: el extranjero es el cul-



pable de los males que nos afectan. Alguien tiene que pagar, que cargar con la culpa, y es mucho más fácil ir contra el más débil que contra el verdadero culpable, a menudo mucho más inaccesible como blanco de nuestras iras. Es más fácil buscar un **chivo expiatorio** con el que poder dar rienda suelta a nuestra frustración.

VICTIMAS DE LA DISCRIMINACION

Las víctimas de la discriminación son muy heterogéneas como heterogéneas son las causas que lo provocan. Intentaremos dar un pequeño esquema de algunos de los sectores de población más afectados por esta lacra, aunque sin duda hay muchos más.

-Víctimas por motivos racistas: están en este grupo aquéllos que, como ya se ha comentado, son considerados *inferiores* porque viven de una manera diferente al conjunto de la población o bien con tradiciones o costumbres que nos parecen *anticuadas* o poco inteligentes. Algunos ejemplos: los indígenas de América Latina, los negros en Sudáfrica, los judíos en muchos países, los gitanos...

Un tema de reflexión: ¿Qué actitud tenemos los españoles ante los gitanos, los emigrantes del Magreb o de países del Este?

-Por motivos sexuales: aquí se incluyen el gran grupo de las mujeres, individuos de segunda clase en casi todas las culturas, utilizada como moneda de cambio, como indicador del nivel social de su marido (dueño en la práctica), casi siempre explotada... Es muy reciente el derecho al voto femenino, inexistente en algunos países actualmente, al igual que el derecho a tener propiedades, a moverse libremente, a participar plenamente de la sociedad...

Otro grupo tremendamente discriminado por este motivo es el de los **homosexuales**. En muchos países ser homosexual va contra las leyes tanto civiles como religiosas, se les priva de sus derechos, incluso pueden ser castigados con la cárcel o la muerte. En nuestra

sociedad ya no existen estas leyes restrictivas, pero ¿tienen el reconocimiento social que se debe dar a cualquier ser humano independientemente de sus inclinaciones sexuales? ¿No reciben un trato despectivo por parte de los *normales* (machos y hembras como debe de ser)?

-Por motivos religiosos o ideológicos. Aquí estarían incluidas todas las discriminaciones, intolerancias, persecuciones de todos aquéllos que han sido alguna vez disidentes, desde **Galileo** que tuvo la osadía de poner en tela de juicio las teorías pseudo-científicas-religiosas de la época como todas las víctimas actuales de cualquier integrismo. Por desgracia todas las religiones tiene su *sector duro* contra el que se enfrentan los que creen en la tolerancia y en el respeto ideológico.

-Por abuso frente a los mas débiles. Estarían aquí incluidos como víctimas a gran escala, los niños. Millones de ellos son explotados, obligados a trabajar desde los pocos años, desde los 6 años cargando sacos en las minas o desde los 9 dedicados a la prostitución. En varios países se extermina con la connivencia gubernamental a los *niños de la calle*, molestos porque deben robar para comer, porque inhalan pegamento, porque *estropean* la imagen de ciertos barrios residenciales; su único futuro es la delincuencia... *por eso hay que acabar con ellos*.

Las leyes de todos los países protegen especialmente a los niños, la enseñanza es obligatoria, el trabajo de los menores prohibido, los malos tratos hacia ellos severamente castigados... Sin embargo esto son palabras huecas pues no se lleva a la práctica ni una mínima parte. Entre nosotros también las leyes protegen a los menores, pero ¿no es cierto que todos hemos visto niños trabajando, pidiendo limosna, maltratados...?

Otro grupo discriminado es el de los **indigentes**. También son víctima de la *limpieza social*, de una forma brutal en algunos países, de otra menos brutal pero también lamentable cuando les

ocultamos, especialmente ante ciertos acontecimientos importantes. ¿No es cierto que procuramos no acercarnos mucho cuando pasamos junto a ellos?.

También discriminados más por pasiva que por activa es el grupo de los **disminuídos** tanto **psíquicos** como **físicos**. No se preparan las zonas comunes para ellos. Como son minoría no nos molestamos en hacerles el mundo más habitable.

En general aquél que es diferente debe sufrir las miradas, las repercusiones laborales y familiares de su diferencia. En cualquier grupo podemos comprobar las simples bromas a veces muy hirientes.

Finalmente podríamos afirmar que no es cierto, como podría pensarse, que sólo son víctimas de la discriminación las minorías, sino por el contrario, la inmensa mayoría de los seres humanos son o han sido víctimas de discriminación.

Nos gustaría comentar aquí dos aspectos curiosos para que sirvan de reflexión.

El primero es que muchas veces las víctimas de la discriminación son a su vez discriminadores de clases sociales o miembros familiares más desprotegidos. Esto no es casual: el que sufre un esquema de violencia muchas veces reproduce en sus relaciones con los demás este mismo esquema.

El segundo aspecto es que no siempre es fácil descubrirla. Se suele apreciar con facilidad en el exterior: los otros países, las otras religiones, las otras personas, más que *en casa*. Por ejemplo, personas que se horrorizan ante el racismo con los negros en Estados Unidos no tienen ningún problema en manifestar esas mismas actitudes ante los gitanos, los emigrantes o las mujeres. Se suele argumentar contundentemente que *se trata de casos muy diferentes*.

Ofrecemos por último un sano ejercicio: miremos desde fuera intentando descubrir actitudes discriminatorias solapadas tanto a nivel personal como en el mundo que nos rodea: costumbres sociales, instituciones...



Para trabajar en derechos humanos



PROPUESTAS DIDACTICAS

1. Lectura y comentario del capítulo.

2. Lectura y comentario de los siguientes textos, con especial atención a la fecha y lugar de su origen.

* *El hombre y la mujer son diferentes en muchos aspectos. Cuando veis un hombre lo reconocéis inmediatamente, nadie necesita describíroslo. El rasgo esencial, aquello que distingue sobre todo al hombre de la mujer es la palabra, el conocimiento y muchas otras cosas todavía.* **Proverbio ewe.** Togo (tradicional).

* *Allí donde se honra a las mujeres, los dioses están satisfechos; allí donde son menospreciadas, ningún rito sagrado produce fruto.* **Manusmritiewe.** Togo (tradicional).

* *Puede juzgarse el grado de civilización de un pueblo por la posición social de las mujeres.* **Domingo Sarmiento.** 1811-1888. Argentina.

* *Los niños no son propiedad de nadie: ni son propiedad de sus padres, ni son propiedad de la sociedad. No pertenecen sino a su futura libertad. Pero en los niños, esta libertad no es todavía real, es virtual. De ahí se sigue que la sociedad, cuyo futuro depende de la educación y de la instrucción de los niños, y que por consiguiente tiene no sólo el derecho sino también el deber de conservarlos, es la única guardiana de niños y niñas. La subsistencia, la educación y la instrucción de los niños deberán ser iguales para todos, a expensas de la sociedad. Los viejos, los inválidos, los enfermos, rodeados de cuidados, de respeto, y en posesión de todos sus derechos políticos y sociales, serán tratados y mantenidos generosamente a expensas de la sociedad.* **Bakunin.** 1814-1876. Rusia.

* *Los brahmanes nacen del vientre de la mujer, igual de que los candalas. ¿Qué razón veis, pues, para asignar la categoría más elevada a unos y más inferior a los otros?* **Sardulakarnavada.** Siglo II al IV. India

* *No superamos a los pueblos llamados bárbaros ni en valor, ni en humanidad, ni en salud, ni en placeres; y no siendo así ni más virtuosos, ni más felices, no dejamos de creernos mucho más sabios. La enorme diferencia que observamos entre los salvajes y nosotros sólo consiste en que somos un poco menos ignorantes.* **Vauvenargues.** 1746. Francia.

* *En efecto, todos los bautizados en Cristo os habéis revestido de Cristo: ya no hay judío ni griego; ni esclavo ni libre; ni hombre ni mujer, ya que todos vosotros sois uno en Cristo Jesús.* **San Pablo a los Gálatas.** 3. **Nuevo Testamento.** Siglo I.

* *Todos los hombres son iguales, como lo son los dientes de un peine. Ningún árabe puede pretender ser superior a un extranjero (no árabe) si no es por su piedad. No es de los nuestros el que predica el racismo.* **Hadith** (Dichos del Profeta).

3. Como ilustración de que todos tenemos el derecho a ser oídos imparcialmente en un juicio, el derecho a la defensa, incluso para aquéllos que parecen más culpables, sugerimos leer en voz alta o representar la historia del acusado menos escuchado de la historia. **El lobo calumniado de Lief Fearn.**

El bosque era mi hogar. Yo vivía allí y lo cuidaba, intentando mantenerlo limpio y arglado.

Entonces una mañana soleada, mientras yo estaba recogiendo basura dejada por algún excursionista, oí unos pasos. Me escondí

detrás de un árbol y vi una muchacha más bien fea que venía por el camino con un cesto. La niña me pareció sospechosa por la forma tan curiosa en que iba vestida, todo de rojo y con la cabeza cubierta por una capucha, como si no quisiera que nadie supiese quién era. Naturalmente, la detuve para averiguar algo. Le pregunté quién era, adónde iba, de dónde venía y todo eso. Me contó, cantando y bailando, una historia sobre su abuela, a la que, según dijo, iba a ver con un cesto de comida. En principio parecía una persona honrada, pero estaba en mi bosque y la verdad es que tenía un aspecto sospechoso con su extraño atuendo; así que decidí enseñarle lo serio que es cruzar el bosque haciendo cabriolas, disfrazada y sin avisar previamente.

Dejé a la niña seguir su camino, pero yo corrí a casa de la abuela. Cuando le expliqué mi problema, la buena señora convino en que su nieta necesitaba una lección. Estuvo de acuerdo en esconderse hasta que yo la llamase, y se metió debajo de la cama. Cuando la niña llegó, la invité a pasar al dormitorio, donde yo estaba acostado y vestido como la abuela. Ella entró, toda sonrosada, y dijo algo desagradable sobre mis grandes orejas. Como ya me han insultado otras veces así, lo tomé lo mejor que pude, y le dije que mis grandes orejas me ayudaban a oír mejor. Lo que quería decirle es que la apreciaba y quería prestar mucha atención a lo que estaba diciendo; pero a continuación me dirije otra burla sobre mis ojos saltones. Pueden hacerse una idea de cómo estaba empezando a ponerme la niñita, en apariencia tan educadita pero luego tan desagradable. De todas formas seguí con mi política de poner la otra mejilla y le dije que mis grandes ojos servían



para verla mejor. Pero su siguiente insulto de verdad que me llegó al alma. Ya saben el problema que tengo con mis dientes salidos; bueno, pues la niña me soltó una broma muy insultante sobre ellos. Sé que debería haberme controlado, pero lo cierto es que salté de la cama y le gruñí diciendo que mis dientes me servirían para comerla mejor.

Bueno, hablando en serio, todo el mundo sabe que ningún lobo se comería jamás a ninguna niña, pero la muy estúpida se puso a correr por toda la casa chillando, y yo detrás para tranquilizarla. Me había quitado ya las ropas de la abuela, pero esto sólo empeoró las cosas. Y de pronto la puerta se derrumbó con estrépito y apareció un enorme leñador con su hacha. Le miré y me di cuenta de que me había metido en un buen lío, de forma que salté por la ventana que estaba abierta.

Ojalá la cosa hubiera terminado así. Pero la tiparraca de la abuela nunca contó la otra versión de la historia, y enseguida se corrió la voz de que soy un tipo malo y agresivo. Todos empezaron a evitarme. No sé qué habrá sido de la niña con su estrambótica caperuzita roja, lo que sí sé es que yo no he vuelto a vivir feliz después de encontrarme con ella."

4. Realiza un mural con frases, expresiones, refranes, términos en general que indiquen, aunque sea solapadamente, cierta forma de discriminación. Por ejemplo: *Comparar a Dios con un gitano*, *Es cosa de hombres*, etc.

5. Realiza la siguiente experiencia: en un grupo de compañeros, marcar a dos de ellos elegidos por sorteo, de alguna forma (por ejemplo llevando una tarjeta, un lazo, etc). Durante cierto número de reuniones, los *marcados* no podrán intervenir en debates, ni en juegos, no podrán hablar ni participar de ninguna forma. Al

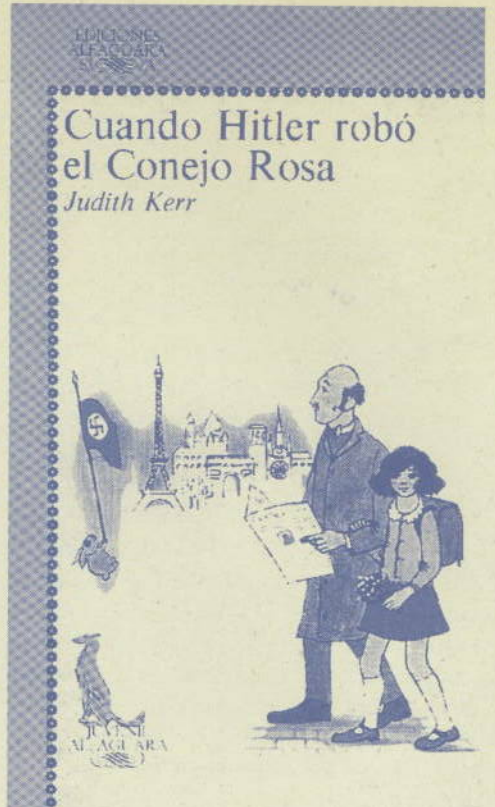
final de la experiencia deberán explicar sus sentimientos todos los miembros del grupo.

6. Puede ser útil para comprobar aquello de las barreras urbanísticas que un miembro del grupo se convierta en *ciego* y otro en *inválido*. Intentad dar una vuelta por el barrio y comentad vuestra experiencia.

7. Dentro de vuestro grupo ¿existen discriminaciones? ¿hay algunos miembros más listos, más guapos, más torpes y que sean tratados de forma diferente por este motivo? Comentadlo en el grupo.

8. Organizar un cine-forum con alguna película que trate sobre la discriminación. Por ejemplo:

- El hombre elefante
- Adivina quién viene esta noche
- De ratones y hombres
- Un mundo aparte



9. Leer y comentar algún libro que trate sobre la discriminación. Algunos ejemplos:

- Cuando Hitler robó el conejo rosa
- El diario de Ana Frank
- Un saco de canicas
- No sin mi hija
- Adios muchachos
- Bailando con lobos
- Mi pie izquierdo




Para trabajar en derechos humanos

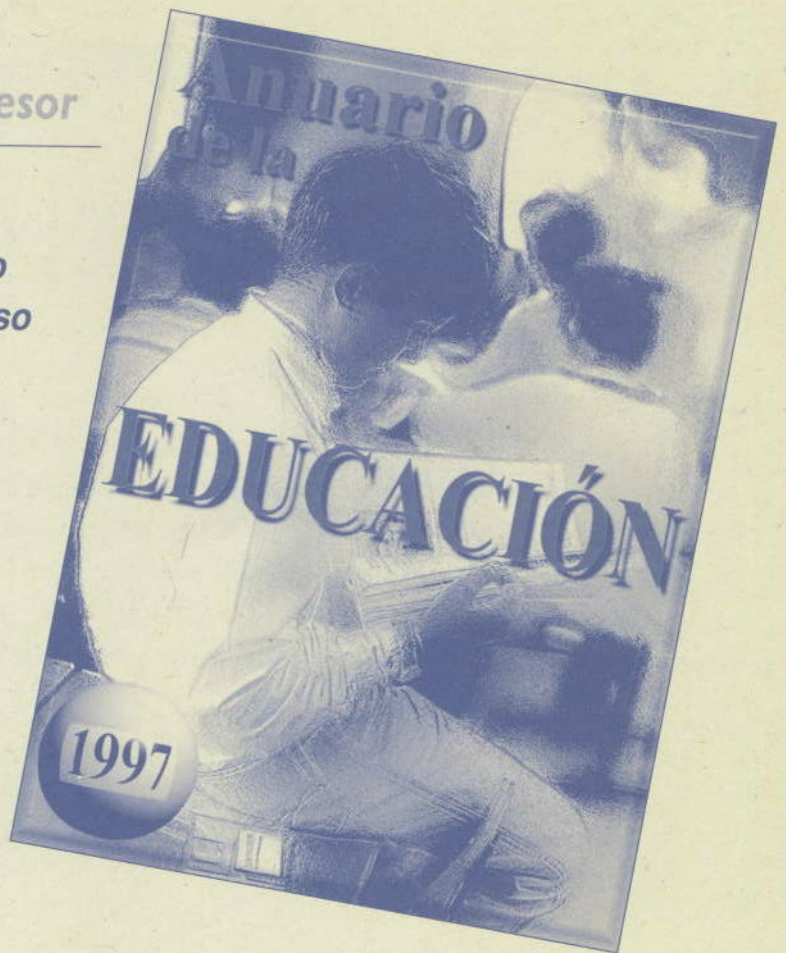


YA A LA
VENTA

Anuario de la EDUCACIÓN 1997

El libro de consulta
imprescindible para el profesor

- ✓ Un repaso en síntesis de todo lo ocurrido en el Mundo de la Educación durante el curso 1995/96. ESO, Organización de Centros, Formación del profesorado, etc.
- ✓ Toda la legislación necesaria para el profesor incluida la relativa a la LOGSE en disquete 
- ✓ Guía de direcciones útiles para el profesor, con más de 7.000 registros



Precio: 2.750 ptas. Oferta especial para los lectores de TE: 2.300 ptas.

Remitir este cupón a SIENA, S. A. C/ Pantoja, 14. 28002 Madrid
Pídale directamente llamando al teléfono (91) 519 96 40 o por fax: (91) 415 11 24

Anuario de la EDUCACIÓN

El importe lo abonará

Domiciliación bancaria:

Banco o Caja: _____

Sucursal _____

n.º de cuenta: _____

Firma:

Nombre _____

Apellidos _____

Tipo de centro: Público Privado Concertado

Calle _____

Localidad _____ Código Postal _____

Provincia _____ Teléfono _____

Contra reembolso Giro Postal Talón nominativo

10 de diciembre de 1996

A las cuatro de la tarde

...Y aquí terminó (?) la ILP. Las páginas siguientes son una selección de las intervenciones de sus señorías e el plenario del Congreso. Todos los comentarios sobran. El resultado final de la votación fue de 155 en contra (PP, CiU y PNV) y 150 a favor (PSOE, IU, Coalición Canaria y Grupo Mixto)

El señor Vicepresidente (Fernández-Miranda y Lozana): ...No se ha presentado criterio del Gobierno respecto a la toma en consideración de la mencionada iniciativa...

Sí

BNG

El señor RODRIGUEZ SANCHEZ (Bloque Nacionalista Galego -BNG-):

Muy brevemente, para manifestar el apoyo del bloque Nacionalista Galego a la iniciativa legislativa popular, lo que hacemos por dos cuestiones básicas; la primera, que la iniciativa popular intenta que, al margen del vaivén gubernativo que se dé en el Estado, quede garantizada la dotación de medios a las reformas educativas en marcha a través de un plan, que los promotores llaman nacional y que nosotros preferiríamos llamar estatal, de financiación del sistema educativo durante ocho años en períodos cuatrienales; la segunda, porque tiene el empeño de que el gasto en educa-

ción se equipare a lo que denomina los países comunitarios del entorno al finalizar el período de los ocho años.

Nosotros preferíamos utilizar lo que ya utilizan en su justificación defensiva los promotores, que se alcance el 6 por ciento del PIB. (...) Desde la posición de Galicia consideramos que es vital que se debata el problema de la financiación del sistema educativo, porque los servicios complementarios de comedor y de transporte son vitales en casos de una estructura social y de hábitat tan peculiar como la gallega, con una escuela unitaria y rural específica muy particular en todo el Estado español. En tercer lugar, porque hay una deuda histórica acumulada en relación a cómo se hicieron las transferencias (...).

No

PNV

El señor GONZALEZ DE TXABARRI MIRANDA (Grupo Parlamentario Vasco -PNV-):

Quisiéramos fijar nuestra posición sobre esta iniciativa popular, valorándola, en primer lugar, en sí misma. Es la primera iniciativa popular que llega al Congreso y nos felicitamos y felicitamos a sus promotores porque está en relación con la materia educativa, lo que demuestra una preocupación por el sector educativo, que compartimos. Creemos además que es una buena iniciativa, que está bien elaborada, por encima de demagogias (...) Entendemos por ello que es un toque de atención a esta Cámara y a las distintas Cámaras autonómicas que son competentes en materia de educación. También quisiéramos ubicar esta iniciativa en su propio desarrollo. Fue una iniciativa que tuvo su origen en la V Legislatura -si no recuerdo mal corresponde al año 1993- y yo creo que sería bueno al comienzo del debate que supiéramos trascender de alguna forma los propios ámbitos partidistas de la discusión y colocar en los justos términos cuál es la pretensión de esta iniciativa. Nosotros entendemos que se hace, en primer lugar, una prudente valoración sobre educación en una década, se indica con claridad que en los últimos años la educación ha conocido en el Estado una evolución cualitativamente positiva y se hace una descripción interesante en dicho sentido.

Nosotros compartimos esa descripción que se hace en esta iniciativa. Compartimos también los objetivos generales que los promotores quisieran que se llevaran a cabo en el ámbito educativo. Se indica, en primer lugar, que se pretende garantizar y planificar los recursos públicos destinados a la educación; que se llegue, en segundo lugar, a parámetros europeos en el conjunto del sistema educativo y en cada uno de sus niveles y que la educación sea una prioridad presupuestaria. Nos encontramos con una

iniciativa bien redactada. Habla de educación sin adjetivos, trascendiendo esa estéril polémica de distinguir entre educaciones públicas y educaciones privadas, en ese empeño en confrontar distintas redes en los sectores educativos. Incluye además todo el proceso educativo, abarcando su preocupación a todos los niveles educativos, y contempla el conjunto de la problemática educativa en su justa dimensión académica, desde la pluralidad cultural y administrativa. Tiene, además, una perspectiva europea al indicar que se pretende llegar a parámetros europeos en el conjunto del sistema educativo y aboga por la autonomía de gestión de los centros educativos.(...) Quizá aquí esté el vicio fundamental de esta propuesta. Con esta iniciativa popular se pretende planificar lo que debe realizarse anualmente en la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado. Es ahí, en opinión del Grupo Parlamentario vasco, donde se deben ubicar estas necesidades, estas pretensiones; es en los Presupuestos Generales del Estado en lo que respecta al territorio MEC o a otros ámbitos de la educación en los que esta Cámara es competente, y en los Parlamentos autonómicos en aquellas materias que las distintas administraciones son competentes en el ámbito de la educación, donde se deben recoger las iniciativas que están aquí bien descritas.(...) Por ello se da una doble circunstancia en la fijación de posición del Grupo Parlamentario Vasco en esta materia. Por una parte, compartimos la preocupación, compartimos la redacción, compartimos el planteamiento genérico que se hace en esta iniciativa popular.

Quisiéramos, de alguna forma, que el debate que esta proposición de ley recoge tuviese sus trámites posteriores a lo largo de los trabajos de la Comisión de Educación y Cultura de esta cámara, porque entendemos que es un aldabonazo elegante,(...) Compartimos la idea de que invertir en educación es invertir en futuro, como se dice en esta iniciativa. En el trámite presupuestario, este mismo ejercicio, nosotros hemos dicho que nos estamos distanciando de los parámetros europeos y también hemos indicado que en su territorio el Ministerio de Educación y Cultura se está alejando de parámetros de otras comunidades autónomas que están invirtiendo más en educación (...).

No

CiU

La señora GIL I MIRO (Grupo Parlamentario Catalán -CiU-)

(...) Expondré en nombre de mi grupo, el Grupo Parlamentario Catalán, los motivos de nuestro posicionamiento, desfavorable a su posible consideración. La iniciativa pretende garantizar recursos económicos suficientes para una enseñanza de calidad, mediante un plan de financiación nacional. Propone el establecimiento de un mecanismo coordinador de los diferentes criterios planificadores de las administraciones competentes en educación, y a su vez articula un sistema de evaluación de aquél y anuncia un segundo plan de financiación. Esta es la estructura de la proposición. Antes de proceder a su comentario, quiero exponer en esta cámara el acuerdo de nuestro grupo en la necesidad de recursos económicos suficientes y específicos para el desarrollo del sistema educativo establecido por la LOGSE. (...) Nuestro acuerdo es, pues, absoluto con la demanda de financiación, pero también de manera absoluta diferimos en la demanda presentada por las razones siguientes: porque no nos parece adecuado sectorizar el sistema de financiación; porque se extralimita la demanda económica con la introducción de reivindicaciones sindicales; porque puede violentar y violenta la autonomía de las comunidades autónomas competentes en materia educativa, aspecto esencial que ustedes saben absolutamente inaceptable para mi grupo y para mi Gobierno; porque podría contrariar incluso la Ley reguladora del Derecho a la Educación, en especial el título II, sobre participación en la programación general de la enseñanza y su aplicación dejaría vacío de competencias al Consejo Escolar del Estado

y, en nuestro caso, en Cataluña, mermaría la efectividad de la Ley dels Consells Escolars y de creación del Consell Escolar de Catalunya; porque además propone un modelo de participación que podría también sustituir en lo esencial a la conferencia de consejeros, y un modelo de participación, que se ha hecho ya clásico en este país que, introducido en los años ochenta, responde a la conquista de los años setenta, pero no a las realidades del Estado plurinacional que es, además, un modelo que puede clasificarse también en el nuevo Estado compuesto como un ejemplo paradigmático de inoperancia y que allí donde existe, y es en muchas partes, necesita de revisión. A nuestro entender, la proposición sufre también de cierta desmesura generosa, pues los deseos deben adecuarse a los medios existentes, las ambiciones a los límites que puedan acogerlas, y éste es el rasgo fundamental, y ustedes lo saben muy bien, de las negociaciones y decisiones que pretenden el éxito. La proposición sugiere abarcar un plan de financiación en toda su globalidad sin priorizar el sistema general educativo y no pueden ser posibles soluciones totales a problemas tan complejos.(...)

Este posicionamiento no favorable de hoy, coherente con nuestra idea del Estado español como Estado plurinacional y acorde con el ejercicio pleno de nuestro autogobierno, es también coherente con la iniciativa de nuestro grupo, que ha presentado a la Ley de Presupuestos una enmienda por la que el Gobierno del Estado español se compromete a estudiar y a establecer los mecanismos para la financiación del nuevo sistema educativo.(...).

Sí

IU

La señora **ARAMBURU DEL RIO (Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya -IU-CA-)**:

Señor Presidente, señora Ministra en el caso de que estuviera, señorías, nos encontramos hoy ante una de las sesiones más importantes de esta legislatura. Vamos a debatir la primera iniciativa legislativa popular tramitada en democracia que elaboran y avalan los ciudadanos.

¿Saben ustedes cuánto cuesta recoger seiscientos y pico mil firmas? ¿Saben ustedes lo que cuesta patearse las calles, los despachos y los tajos para recoger seiscientos y pico mil firmas y dar la espalda a una iniciativa legislativa popular? No lo saben, ¿verdad? (...) En esta dirección es necesario contemplar los siguientes objetivos: pleno desarrollo de la persona, formación de los valores fundamentales de la convivencia democrática, capacitación para el mundo del trabajo, creación y desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia y la técnica y extensión de la cultura universitaria. Para esto, entre otras cosas, es necesario una ley marco que regule la financiación del sistema educativo, ya que las reformas que se están realizando por los distintos sectores públicos, obviamente requieren de medios e instrumentos para su adecuada aplicación. Por ello hay que reconducir los criterios de merma de inversiones públicas para quebrar el carácter de provisionalidad que sitúa a la comunidad educativa en un estatuto de arbitrariedad e inseguridad tremendamente complicado (...) La tesis es sencillamente que la calidad de la enseñanza está condicionada, en última instancia, por una adecuada financiación pública, pues de ella depende, desde la existencia de infraestructura y recursos, hasta la propia capaci-

tación y motivación del profesorado, pasando por la propia gestión participativa de los centros (...) Otro dato relevante es saber que el volumen de fondos públicos frente a los privados es en todos los casos inferior a la media de la OCDE, de los más bajos del entorno europeo; por el contrario, el volumen de fondos privados es sustancialmente superior al resto de los países europeos de la OCDE. Finalmente, España ocupa los últimos lugares respecto a los niveles formativos de sus ciudadanos (...)

En este sentido, decirle que podemos insistir cargados de razón, en que la falta de financiación está suponiendo la renuncia a una transformación profunda de nuestro sistema educativo, que salde el déficit de calidad histórica que arrastramos y que está vaciando de contenido los aspectos más progresistas de la reforma, convirtiéndola en inviable y reduciendo todos los objetivos a una mera modernización de carácter light del sistema en curso.

Siete razones avalan esta propuesta: coherencia, exigencia legal, federalismo, viabilidad, oportunidad educativa, respeto al sentir ciudadano, y aprecio por la educación. Terminó, señorías, negando que se quieran administrar algunos silencios o la posibilidad de razones inconfesables sobre la discrepancia de algunos grupos con esta iniciativa por razones, insisto, inconfesables. Decirles, en tono moderado pero con firmeza absoluta, que tratar de acallar, rechazando la ILP, las voces que demandan cultura y educación, no podrá hacerse sin caer en una tremenda responsabilidad ante la sociedad, factura que espero, por el bien de este país, sea abonada en las urnas.

Sí

PSOE

El señor **ROMERO GONZALEZ (Grupo Parlamentario Socialista -PSOE-)**:

El Grupo Parlamentario socialista va a votar favorablemente para aceptar a trámite la iniciativa legislativa popular auspiciada por el sindicato Comisiones Obreras y apoyada por un conjunto muy amplio de la comunidad educativa de nuestro país (...)

Otra razón ha sido la recomendación explícita del propio consejo Escolar del Estado. El 5 de julio pasado, el Consejo Escolar del Estado consideró que, a pesar del esfuerzo presupuestario, el gasto público en educación no es todavía suficiente en España, especialmente si se tienen en cuenta las transformaciones previstas en la implantación de la reforma. En ese sentido, instaba al Parlamento, a los grupos políticos de la Cámara y al propio Gobierno a que hicieran un esfuerzo adicional de dotación de recursos públicos en la educación, preferentemente -y utilizo sus palabras- en la educación pública. Además, anunciaba que sería insoslayable, y es el término que utiliza el Consejo Escolar del Estado, que nos ocupásemos en el Parlamento de la consideración, del estudio, del debate de la iniciativa legislativa popular, que tiene como objetivo dotar al sistema educativo español de un presupuesto suficiente para hacer de él un sistema educativo homologable (...) Pero, naturalmente, el escenario ha cambiado de una manera significativa, y la razón fundamental de nuestro decidido apoyo a esta iniciativa legislativa popular la ha dado el propio Gobierno con el argumento más sólido que ha remitido a esta Cámara, que es su propuesta de presupuestos. Los presupuestos para el año 1997 significan un recorte sin precedentes para la educación pública de la mitad del sistema educativo español. El Gobierno actual ha demostrado una debilidad en su seno, una falta de voluntad política para mantener una tendencia histórica de crecimiento del presupuesto de educación que nos parece ciertamente muy preocupante. La segunda decisión que tomó el actual Gobierno fue el recorte en la educación pública de mayo pasado. La siguiente decisión que ha tomado en educación ha sido el incumplimiento del acuerdo firmado con los sindicatos mayoritarios del sector, para garantizar las mejoras en la calidad de la enseñanza y mejora de la calidad de las condiciones de trabajo del cuerpo de maestros. La tercera decisión que ha tomado en educa-

ción, en pocos meses, ha sido dictar la circular de comienzo de curso, que va directamente a reducir los criterios de calidad que la LOGSE establece para el conjunto del sistema. Y la cuarta decisión ha sido los presupuestos para educación del año 1997.(...) Hipotecan las transferencias de esta mitad del sistema que se han de producir en enero de 1998. Hipoteca transferencias, ahonda nuestras diferencias con respecto a otros países europeos, y ahonda diferencias en el conjunto del sistema educativo español, porque otros presupuestos regionales de comunidades con transferencias y con competencias plenas en educación, sí incrementan sus presupuestos para el año 1997, todas sin excepción, en porcentajes que van del 2,5 al 10,4 por ciento.(...) De manera que no hay vulneración de competencias autonómicas, no hay posibilidad de argumentar en contra de que pudiéramos alcanzar aquí un acuerdo político para decir a los ciudadanos que nos vamos a ocupar en serio de la educación, que vamos a garantizar el desarrollo ordenado, suficiente y homologable de nuestro sistema educativo, porque hay voluntad política de alcanzarlo. Nuestro grupo estima también que esta sería una buena ocasión para hacer lo propio con el sistema público universitario.(...) Un pacto político que es condición necesaria, pero no suficiente. Hoy podríamos abrir la puerta a un debate político sobre la financiación de la LOGSE, y luego deberíamos seguir hablando de los aspectos cualitativos de esta importantísima ley.(...)

No

PP

El señor **GUERRA ZUNZUNEGUI (Grupo Parlamentario Popular -PP-)**

Sean mis primeras palabras para felicitar a los autores de este proyecto de ley que han recogido, con esfuerzo sin duda, más de seiscientos mil firmas y que, en definitiva, han hecho lo que expresa nuestra constitución en el artículo 87.3 y, por tanto, quiero aquí reiterar, en nombre del Grupo Popular, nuestra felicitación. Nuestra felicitación doble porque, además, han escogido un tema, el de la educación, que indudablemente todos los grupos políticos coincidimos en considerar como básico para las futuras generaciones y para el desarrollo del país, así como para la igualdad social. Dicho esto, tengo que indicar a los que redactaron y formularon esta iniciativa que, quizá porque se presentó en diciembre de 1993 -aunque luego, por la tramitación correspondiente, se tuvieron que recoger las firmas, etcétera-, ha quedado realmente en gran parte anticuada o por lo menos desfasada con lo que es la aplicación de la LOGSE. Sus señorías conocen que la aplicación de la LOGSE, aunque retrasada, tiene como tope el año 2000, pero quizás haya incluso -pero esto será cuestión de futuro- que retrasarla al 2001 o 2002, pero no es tema de hoy. Lo que sí quiero indicar es que, al presentarlo en diciembre de 1993, nos encontramos con que, por ejemplo, dan un plazo de ocho años. Si aprobásemos hoy esta proposición de ley, serían ocho años a partir de hoy y pasaríamos al año 2005. Por otra parte, el plan a elaborar es insuficiente y además -y aquí lo han resaltado algunos de los representantes de los grupos de diferentes autonomías- entramos en competencias que son de los entes autonómicos.(...) Por otro lado, indican -y es loable- que se pretende igualar la inversión en educación con la media del PIB de los países de la Unión Europea. Quiero decir aquí que los últimos datos, al menos los últimos publicados a nivel español, aunque son de 1991, se reflejan por el Consejo Escolar en su último informe y decían que España está en el 4,5 en 1991, y ahora está en el 4,7; países como Alemania e Italia están por detrás de nosotros, y algunos países, co-

mo Países Bajos y Bélgica, están por encima, con el 5,4 y el 5,6, porque, como conocen perfectamente sus señorías -y es así- las inversiones en esos países se realizan mediante la fijación de una cantidad por alumno que se da exactamente igual en la pública que en la concertada.(...) El Gobierno presentará, seguramente en el próximo período de sesiones, una iniciativa con objeto de que esta cámara estudie el modo de irnos acercando a la media del PIB o incluso por encima en la inversión de la educación.(...) Lo que ya me ha extrañado -y lo tengo que decir con toda sinceridad- es la posición del grupo socialista. Porque, claro, la LOGSE fue acompañada, en su tramitación parlamentaria, de una memoria económica en la que se establecieron una serie de objetivos y sus respectivos compromisos presupuestarios. En esta memoria se fijaba un calendario para la implantación de la reforma, que culminaba entonces en 1998, si bien posteriormente se ha alargado hasta el año 2000. La memoria económica establecía un monto de 548.000 millones de pesetas para el territorio de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia y un billón 317.000 millones entre 1990 y 1997.(...) *La proposición de ley de iniciativa popular sobre financiación del sistema educativo no parece adecuada desde el punto de vista político-legislativo, ni parece tampoco oportuna, dado que, por una parte, se han ido cumpliendo los compromisos marcados por la normativa y, por otra, porque son los Presupuestos Generales del Estado los que deben establecer la financiación anual de la educación.*

Señoras y señores diputados, señor presidente, lo que acabo de leer sería un plagio si dijera que esto ha sido de este Diputado o del Grupo Popular. Este ha sido el informe que en 1995 se hizo en el Ministerio por el anterior Ministro; mejor dicho, por don Juan Fernando López Aguilar, jefe del gabinete del Ministro, respecto de esta proposición de ley, que no ha sido variada en absoluto. Por tanto, cualquier disculpa en estos momentos por el presupuesto de 1997 o por cualquier otro motivo nada más demuestra cómo el Partido Socialista, cuando está en la oposición, cambia 180 grados y no defiende la misma postura que cuando estaba en el Gobierno. ■



La Fundación para la Formación Continua (FORCEM) informa a las empresas y a los trabajadores

Ante el interés despertado por la firma de la renovación de los Acuerdos sobre Formación Continua entre el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT y CIG el pasado 19 de diciembre, FORCEM desea proporcionar una información básica a las empresas y trabajadores usuarios del sistema de formación continua, en relación con sus aspectos más destacables:

- 1º El sistema actual de Formación Continua se mantiene en sus líneas esenciales** de carácter sectorial y de gestión paritaria, basado en los principios de unidad del mercado de trabajo y de caja única. Podrán seguir accediendo a las ayudas del mismo las empresas y los trabajadores de todos los sectores y de todas las Comunidades Autónomas.
- 2º Se introducen elementos de descentralización**, para lo que se potencian las funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales previstas en el Acuerdo.
- 3º La Cuota de Formación Profesional se mantendrá invariable** en el tipo actual de cotización del 0,7% (0,10% a cargo del trabajador y 0,60% a cargo de la empresa) durante los próximos 4 años. El 0,35% se destinará a la formación de empleados y el 0,35% restante a la formación de parados.
- 4º Se amplía a nuevos colectivos** la posibilidad de acceder a las ayudas para la realización de formación continua. Entre ellos destacan: los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, autónomos, fijos discontinuos, y acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado. En su día se publicarán las Convocatorias de Ayudas que fijarán las condiciones de acceso a las mismas de estos colectivos.
- 5º FORCEM continuará asumiendo la gestión técnica del sistema** de Formación Continua, que incluye la tramitación, evaluación de Planes, la propuesta de financiación, su control y seguimiento. **Los pagos de las ayudas se realizarán directamente por el INEM**, que mantendrá su función de control financiero junto con los organismos que ya lo venían desarrollando: Intervención General de la Administración del Estado y los Tribunales de Cuentas español y europeo.
- 6º Con la finalidad específica de facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)** a las ayudas a la formación continua, además de haber incorporado a los autónomos, se ha reducido de 200 a 100 el número de trabajadores en plantilla para el conjunto de empresas que participen en un Plan Agrupado. También se ha abierto la posibilidad de que presenten Planes de Empresa, aquellas con plantillas mayores de 100 trabajadores e incluso menores si concurren especiales circunstancias.

Nuestro VII Congreso

▼ Socorro Robles Vizcaíno
Secretaría de la Mujer FE CCOO

El gran cambio del siglo XX es el ocurrido en las relaciones entre ambos sexos

George Duby



emos creído conveniente, tras nuestro último Congreso, incorporar nuestras valoraciones desde

nuestra triple condición de: sindicalistas, feministas y trabajadoras de la enseñanza a las consideraciones generales que se realizaron en el nº de Junio de esta misma revista.

Sabemos que la realidad económica y cultural de este fin de siglo plantea a nivel social enormes cambios. La complejidad de las relaciones entre personas exige incluir la perspectiva de género, como elemento primordial, para entenderlas y transformarlas.

Las mujeres en nuestro país somos, dentro del conjunto de la población, las que hemos experimentado un cambio más rotundo en los últimos años: nos hemos incorporado decididamente al trabajo remunerado (1) y hemos accedido a to-

dos los niveles del sistema educativo como nunca antes había ocurrido en la historia.

Tales hechos nos obligan a repensar el papel de la mujer en nuestra sociedad y por ende en nuestro sindicato.

Cifras en blanco y negro

No podemos olvidar que el anterior Congreso Confederado y la 1ª Conferencia: CCOO, un espacio de hombres y mujeres, recogía el equilibrio proporcional a la afiliación en la elección de delegados y delegadas, y que las normas congresuales, así como nuestros estatutos contemplaban como criterio la proporcionalidad entre sexos. Sin embargo la realidad fue la que reflejan los cuadros adjuntos.

Mirarnos en el espejo de los datos es ver, en cifras negras sobre blanco, reflejado el déficit democrático de las mujeres en su participación proporcional en los últimos Congresos.

Congreso Confederado: aunque sube la participación de las mujeres en dos puntos, respecto al anterior congreso, el porcentaje sigue siendo bajísimo: un 15% a nivel general y algo superior en federaciones como Enseñanza (29'6%) o Sanidad (34'6%).

Congreso Federal de Enseñanza: tenemos de partida una afiliación superior de mujeres en 10.482, pero el número fue de 80 delegadas menos que delegados. El porcentaje de participación femenina se cifra en 38'57%, aunque varía según CC.AA.: Andalucía (40'47%), Cataluña (34'4%) y Galicia (26,1). Con estas cifras no podemos, ni queremos, mostrarnos satisfechas. El sindicato en su conjunto tiene que asumir y promover el necesario cambio que se impone.

¿Qué se aportó y consiguió?

La Secretaría de la Mujer presentó 41 enmienda al texto de la Ponencia y 21 a los Estatutos.

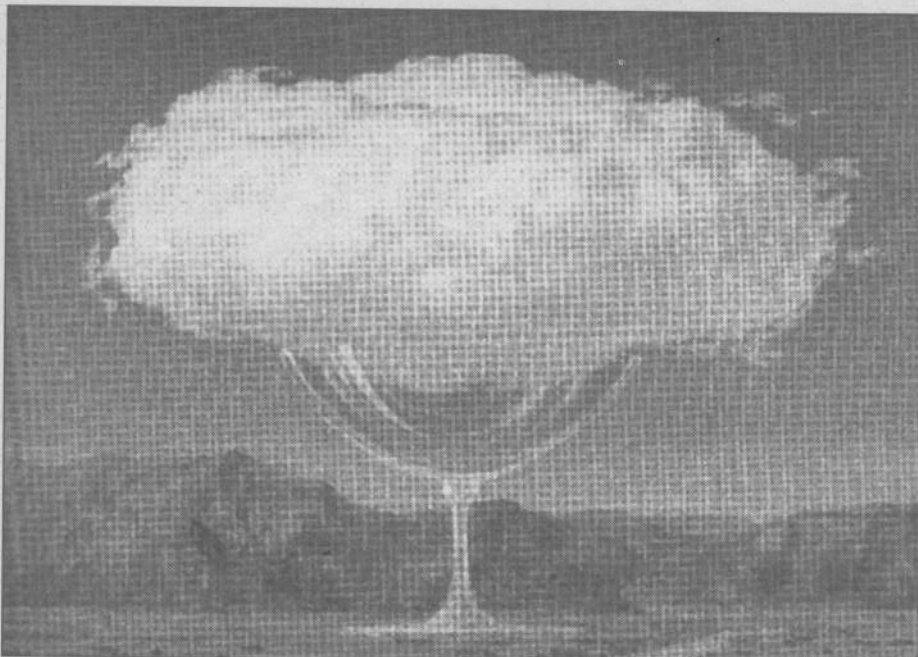
Estas propuestas fueron votadas, debatidas o transacionadas, incluidas transversalmente, según temas y no en un apartado específico de la Secretaría de la Mujer, hecho que valoramos positivamente.

Las aportaciones incluían un gran abanico de temas (2) que en parte fueron asumidas y marcarán el conjunto de actuaciones que desarrollará el Sindicato en los próximos años.

Destacamos entre las propuestas más debatidas: la propia definición de la Secretaría de la Mujer, que sale de este Congreso con claridad en su composición y funciones: artículo 17 de los Estatutos. No se nos oculta que habra que conseguir aquello de: *Tendrá asegurado los medios humanos y financieros para poder realizar el trabajo de forma efectiva.*

El carácter de sindicalismo global, al auspiciar la intersectorialidad de los temas de la mujer en todos los ámbitos del sindicato. Se plantea la





La cuerda sensible

necesidad del trabajo recíproco y la doble dirección que han de tener las propuestas.

La Coeducación como factor de calidad y los/as enseñantes como agentes del cambio que incluye tal concepto, en el que sin duda tendremos que Profundizar.

La negociación no discriminatoria como arma permanente exigida no sólo por las trabajadoras, sino eom tarea de todo el sindicato.

La acción positiva entendida en su doble vertiente: de denuncia de las situaciones discriminatorias y de avance en propuestas que la contemplen; medidas que nos eomprometen a hacer realidad la igualdad de la mujer y del hombre en la vida sindical.

¿Qué prioridades tenemos?

Contemplamos diferentes facetas: interna-externa, cuantitativa-cualitativa.

Interna: colaborar y coordinarnos con la Secretaría de la Mujer Confederal para aunar esfuerzos y ganar en cohereneia; fortalecer la organización de las Secretarías de la Mujer a todos los niveles territo-

riales con medios materiales y humanos como marcan los estatutos; encontrar formas más flexibles en cuanto a tiempos, ritmos, exigencias etc. que permitan la participación dentro de pautas de "salud sindical", práctica aconsejable para el conjunto del Sindicato; conseguir que el trabajo de la Secretaría se perciba como actividad convergente y no paralala; conocer y dar respuesta a los problemas que hoy tenemos las mujeres en el trabajo, entendido éste en sentido amplio.

Externa: establecer relación con la Administración educativa y el Instituto de la Mujer, así como con organizaciones de mujeres de ámbitos diversos: sindical, feminista, universitario, etc.

Cuantitativa: seguir aumentando la afiliación; buscar la proporcionalidad, porque el respeto a la igualdad lo exige y ésta es una parte importante de la democracia.

Cualitativa: potenciar un proceso reflexivo sobre la asunción del modelo coeducativo y su capacidad transformadora y sobre el/la profesional de la educación como agente de cambio. ■

Notas

(1) La actividad laboral femenina va a continuar creciendo frente a la estabilización de la tasa de actividad masculina, aunque aquella está 26 puntos porcentuales por debajo de ésta. Desafortunadamente el empleo al que se accede en alta proporción es de 2ª categoría y con prestaciones sociales bajas.

(2) Temas de las enmiendas:

Ponencia: incluir un tratamiento de género en la redacción del texto, coeducación, salud laboral, políticas de igualdad, negociación no discriminatoria (temas de permisos maternales y parentales, salarios de trabajos de igual valor, igualdad de oportunidades, acciones positivas: comisiones paritarias y tripartitas).

Estatutos: definición de la Secretaría: composición y funciones, código ético sobre el acoso sexual, intersectorialidad. La transversalidad y la proporcionalidad fueron temas presentes en la ponencia y en los estatutos.

RELACION DE DELEGADAS Y DELEGADOS AL VI CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO

CCAA/REGION	MUJERES	HOMBRES
Andalucía	13	63
Aragón	1	14
Asturias	4	23
Cantabria	0	7
Castilla-La Mancha	6	20
Castilla-León	4	20
Cataluña	15	69
Euskadi	6	23
Navarra	-	-
Extremadura	1	7
Galicia	5	16
Les Illes	1	9
Canarias	3	10
Madrid	6	64
Murcia	2	9
Valencia	9	56
La Rioja	0	2
Ceuta	0	1
Melilla	0	1
TOTAL	76	414



**PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES POR
COMUNIDADES AUTONOMAS
VII CONGRESO DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA**

TERRITORIOS	TOTAL DELE- GADOS/AS	AFILIADOS	DELEGADAS	AFILIADAS	DELEGADOS
Andalucía	84	5406	34	8124	50
Aragón	9	460	3	812	6
Asturias	8	433	3	572	5
Baleares	4	175	1	374	3
Canarias	7	425	3	602	4
Cantabria	5	246	2	386	3
Castilla-La Mancha	21	1032	8	1703	13
Castilla-León	14	836	6	1139	8
Cataluña	38	1812	15	2752	23
Ceuta	1	57	0	68	1
Euskadi	14	772	5	1324	9
Exterior	2		1		1
Extremadura	12	701	5	930	7
Galicia	23	843	6	2232	17
La Rioja	2	108	1	192	1
Madrid	40	1928	17	2702	23
Melilla	1	52	0	101	1
Murcia	16	815	6	1370	10
País Valenciano	37	1958	14	3158	23
Ejecutiva	12		5		7
TOTAL	350	18059	135	28541	215
%	100	38,75	38,57	61,25	61,43

**RELACION DE DELEGADAS Y
DELEGADOS AL VI CONGRESO
CONFEDERAL DE CCOO**

FEDERACIONES	MUJERES	HOMBRES
Alimentación	5	20
Campo	2	14
Hostelería	3	14
Comercio	4	11
Fecoma	1	34
Sanidad	9	17
Enseñanza	8	19
Fiteqa	8	34
Energía	1	5
Fespace	1	9
Fetomar	8	47
Banca	1	21
Seguros	0	2
Admón Pública	6	38
Minerometalúrgica	5	95
Pensionistas	4	21
Activ. Diversas	4	19
TOTAL	71	419
Ejecutiva C.S.	4	16
Total territorios	76	414
Total Federación	71	420
Ejecutiva C.S.	4	16
TOTAL	151	850

- PORCENTAJE DE PARTICIPACION FEMENINA ... 15%
- PORCENTAJE DE PARTICIPACION MASCULINA ... 85%



Negociación pública, negociación privada



ero sólo basta con detenemos a mirar a nuestro alrededor para descubrir que la cosa no es tan simple. Y para esto de mirar sólo hay un problema, y es que de-

tenerse no suele ser fácil, porque la vista pasa por encima de lo habitual, y encontramos así como naturales, normales, estas diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La segregación ocupacional, el difícil acceso a los cargos de responsabilidad y dirección, a los empleos más remunerados, el trabajo en precario, la preferencia por las mal llamadas y mal pagadas jornadas a tiempo parcial... en fin, una larga lista que revela injusta tanta naturalidad.

A todo esto podemos sumarle que nuestra incorporación, nuestra apuesta por compartir el mundo público, no ha supuesto el esperado cambio en los papeles tradicionales de mujeres y hombres. No hemos alcanzado esa igualdad social de género que se suponía iba a ser consecuencia de nuestra incorporación. O sea, que seguimos siendo las responsables últimas de lo privado, del cuidado de las personas, del hogar. Añadiremos entonces un doble trabajo, una doble presencia.

Esto no pretende ser una relación de nuestras desgracias, por el contrario, quiere reflexionar sobre el contexto donde nos movemos. Y debemos hacerlo de forma global, no viendo dos espacios independientes, privado y público, sino un espacio común que hay que rediseñar. Hasta ahora la independencia de estos espacios ha generado que se espere, que esperemos nosotras, conseguir, además de incorporarnos a un mercado laboral que no regala nada, continuar cubriendo a la perfección los roles tradicionales de madre, esposa, ama de casa.



El tapa-horroros

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, Negociar para la Igualdad, nuestro lema... Y quizás alguien piense que la sencillez del planteamiento se corresponde con la sencillez de lo que podemos exigir, que realmente hemos avanzado tanto en igualdad que sólo nos queda denunciar de quien infrinja las leyes o exigir mejoras en los permisos por maternidad.

▼ Maribel Serralvo Zamora
Secretaría de la Mujer. FE CCOO Andalucía



Utopía autodegolladora

Como se dice por estas tierras, nos vendieron la moto de la *superwoman* y se la compramos... pero quizás sea parecer esta dicotomía día a día la que nos haga ver que lo de esa señora, la nueva diosa del milenio, doña *superwoman*, no consiste sino en una *utopía autodegolladora* (siento profundamente no recordar la autoría de definición tan contundente).

Y antes de renunciar, no por devoción sino por obligación, a participar en ámbitos que nos enriquecerían, y antes, por supuesto, de caer en la locura estrésica de llevarlo todo p' adelante, nos planteamos que nuestra negociación para la igualdad abarcará los ámbitos de lo privado y lo público, que no nos podemos dividir... aunque nos estiremos como goma de mascar. Y para diseñar ese espacio único tendremos que revisar nuestro papel en la familia, en la sociedad y en el trabajo asalariado. Y esto implicará, sin duda, exigir unos planteamientos fructíferos entre las relaciones *Estado-familia-mujeres*. Podemos avanzar un poco más y reflexionar sobre lo que significará en tres ámbitos fundamentales en los que es necesario introducir esta perspectiva global, la esfera doméstica, el trabajo asalariado y el Estado del Bienestar, que siguen fundamentalmente organizados como si las mujeres continuáramos limitándonos a nuestro papel tradicional.

Trabajo asalariado

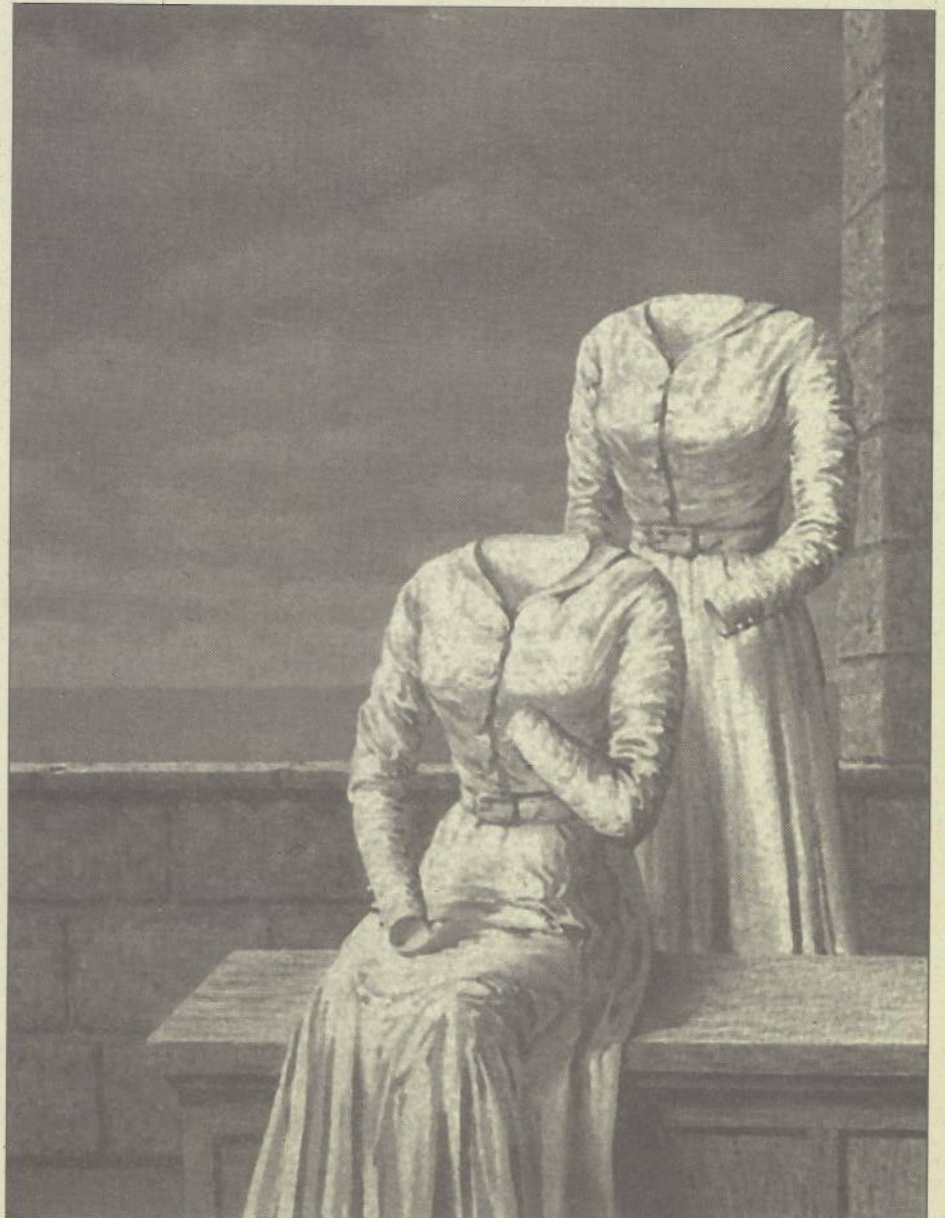
En lo que respecta al trabajo asalariado, tenemos bastantes más desarrolladas nuestras estrategias, nuestros análisis y nuestras exigencias. No es motivo de este artículo extendernos en cuáles son las mismas, pero sí en reflexionar cómo influyen nuestras responsabilidades en el mundo privado en nuestra participación en el mundo público, y qué debemos, por tanto, plantear al respecto. Ese es

uno de los aspectos en el que nos llama la atención el programa *NOW LUNA*, sobre acciones positivas en las empresas, y que se estudia con detenimiento en el siguiente artículo de esta revista. Ese análisis coincidente de las mujeres, sean del sector que sean, sobre la doble jornada, sobre la doble presencia, sobre lo que generan las implicaciones en lo privado para su desarrollo en lo público...

¿Qué repercusiones tiene para la negociación?, que nuestras exigen-

cias y nuestros planteamientos como mujeres trabajadoras deben ir más allá de lo que tradicionalmente se han considerado objetivos sindicales: jornada, salario... tendremos éstas y otras reivindicaciones, las que nacen de integrar en nuestros planteamientos la producción y la reproducción.

Deberemos afrontar temas como la reducción de la jornada laboral, no sólo para las mujeres, por supuesto; la organización del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo de la vida, y del ciclo



Los cuernos del deseo



diario, contemplando los tiempos para la maternidad y la paternidad; exigiendo cierta flexibilidad y poder de decisión; planteando las consecuencias que ha de tener en la formación, en los criterios de promoción, en la salud laboral... Se trata, por tanto, de introducir una perspectiva de género en nuestras reivindicaciones.

Estado de Bienestar

Uno de nuestros objetivos fundamentales ha de ser el de seguir avanzando, y no estancándonos, en un mayor desarrollo del *Estado del Bienestar*. Reflexionemos sobre definiciones de este concepto; *el que se basa en que el bienestar del individuo depende del de la colectividad*, *Enciclopedia Larousse*; **Cristina Carrasco**, economista, afina un poco más al afirmar que: *el Estado de Bienestar reduce la inseguridad y la incertidumbre económica de las/os ciudadanas/os, ofreciendo ciertos niveles de protección social, y colabora en el cuidado y reproducción de la población, tarea que históricamente había recaído casi exclusivamente en la familia* y como sabemos en quién, a su vez, recaía, histórica y fundamentalmente, la responsabilidad de la familia, no dudaremos que los avances que aquí se produzcan serán fundamentales para esa apuesta por la igualdad que hacemos.

Quizás los tiempos que corren no son los mejores para nosotras, pero cuando prima el interés de reducir cada vez más el sector público, fomentando el sector privado y la economía de mercado, se suele producir, a su vez, un olvido de los aspectos, ya sean públicos o privados, que tienen que ver con la reproducción y la atención a las personas, la calidad de vida y el bienestar.

Y estos son aspectos que nos atan directamente, que forman parte de nuestro trabajo no remunerado. Por eso toda política centrada en el mercado, que no considere la esfera de la reproducción, donde existe una participación mayoritariamente feme-

nina, significa un incremento de trabajo para las mujeres que ven que por esto pueden ver limitada su presencia en el mundo laboral, lo que provoca una precarización en su situación socioeconómica.

Por esto deberemos hacer un análisis del *Estado del Bienestar* desde una perspectiva de mujer, considerando en su conjunto la esfera privada y la esfera pública; la forma de producción de la producción y de la reproducción. Esto nos lleva a exigir el reconocimiento del valor y coste social y personal del trabajo reproductivo y reclamar apoyos consecuentes y concretos para la reducción de los conflictos entre los tiempos de producción, de cuidado y para sí. Debemos afrontar, entre otras cuestiones, cómo se comparte la responsabilidad del cuidado de aquellas personas incapacitadas de cuidarse de sí mismas, qué parte interesa socializar, qué se debe asumir por las instituciones, por las nuevas formas comunitarias, qué servicios públicos hemos de exigir, qué ayudas individuales reivindicar, cómo reorganizar los tiempos para que se armonicen los horarios escolares, administrativos, comerciales...

Pero aunque nuestra vida como mujeres está más determinada y es más dependiente del Estado de Bienestar que la de los hombres no debemos caer en el error de creer que las demandas son exclusivamente nuestras, ni pensar que solucionaremos la diferencia de género limitándonos a reivindicar nuestras exigencias ante el sector público, sin implicar al privado, a nuestro mundo privado, en este cambio.

La familia

Y ahora parece apropiado entrar en el tercer y último ámbito, el ámbito privado por excelencia, la familia, quizás el lugar donde los cambios son más lentos, donde el avance general ha sido menor. Aunque la valoración de la necesidad de igualdad está bastante generalizada entre la población, la re-

alidad es que si hombres y mujeres trabajan asalariadamente a tiempo completo, la responsable del trabajo doméstico sigue siendo la mujer en el 72% de los casos, cifra que aumenta considerablemente si la mujer trabaja en jornada a tiempo parcial o se dedica a ser ama de casa a tiempo completo (**Cristina Carrasco, 96**).

Y puede que los cambios en el mundo doméstico sean muy limitados, porque se sigue considerando que éste es un asunto de relaciones personales y de negociación privada. Como ya vimos, tenemos más estrategias para avanzar en lo público porque nos surgen más fácilmente la consideración de ser un colectivo con problemas y necesidades comunes, aquí existen otros lazos afectivos que nos atan e individualizan. No tenemos que abogar por romper esos lazos, no queremos negarnos al mundo de los afectos, sí queremos compartir, sobre todo, el trabajo, pero también el disfrute que, sin duda, generan.

Sabemos que, o emprendemos una negociación global de todos los aspectos que nos definen y afectan como trabajadoras (de los trabajos que nos paguen y de los que no) o la negociación podrá realizar avances, pero sin una base real que sustente y apoye las conquistas, sin cambiar el sistema sexo-género raíz de la discriminación. Pero podemos también diseñar estrategias para avanzar aquí, tendremos que buscar la solidaridad en el seno de la familia para llegar al pacto, potenciarla como lugar de encuentro gratificante e incentivador de las capacidades y posibilidades de todas las personas que la integran. Debemos apostar porque se recuperen los valores de cooperación, sensibilidad, solidaridad, tradicionalmente femeninos, como valores positivos para hombres y mujeres.

Y paralelamente debemos exigir iniciativas políticas que faciliten estos planteamientos, que nos eduquen en esta igualdad real, que nos preparen para vivir, para convivir, para trabajar, para compartir. ■





NOW-Luna

Trabajadoras de centros

▼ Ana Cruz

Secretaría Confederal de la Mujer CCOO



El personal de administración y servicios en unos casos y los docentes en otros, pertenecientes a

las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Murcia y Andalucía han sido objeto de análisis en el marco del programa NOW-Luna que tiene la fina-

lidad de fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y la formación profesional. El programa constaba de dos fases: una primera de investigación comparativa de las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en los centros docentes estudiados y una segunda parte de análisis de las situaciones de discriminación detectadas que permita diseñar un plan de acciones para la igualdad que

atenúen o eliminen tales diferencias.

Con motivo de la finalización del análisis llevado a cabo para determinar la existencia de procedimientos, prácticas y circunstancias que pueden suponer una merma del principio de igualdad en el empleo, procede hacer una reflexión sobre los aspectos de más interés que se han suscitado en los distintos colectivos y centros de formación objeto de estudio: docentes no universitarios de Castilla-La Mancha y Murcia, PAS laboral de la universidad de Sevilla, PAS funcionario de la universidad de Málaga, PAS laboral de la enseñanza no universitaria.

Docentes no universitarios de Castilla-La Mancha y Murcia

La situación laboral del colectivo de enseñantes no universitario analizada en Castilla-La Mancha y Murcia, no presenta importantes diferencias entre sexos, sobre todo comparándolo con otros colectivos profesionales; características propias son el grado de feminización en los niveles de infantil y primaria que se iguala casi al 50% en los niveles de secundaria y FP y la distribución de hombres y mujeres en especialidades que dan mayor presencia de mujeres en las ciencias sociales en general, mientras que los hombres se sitúan mayoritariamente en ramas técnicas y científicas.

La posibilidad de promoción se reduce a ocupar cargos directivos en los centros o pertenecer al servicio de inspección, hacia lo cual se muestra en general poco interés, y aunque las mujeres son minoría en estos cargos no se detectan razones objetivas ni formales que impidan su acceso, a excepción del temor manifestado por algunos docentes, sin mucho énfasis, de necesitar más tiempo y estar más disponibles para el trabajo, lo que podría interferir en las obligaciones extralaborales.

Las mujeres docentes entienden que cualquier tipo de conducta, práctica o procedimiento, tanto por parte de la administración como del propio colectivo que puedan tipificarse de carácter



discriminatorio son un reflejo de la sociedad y por lo tanto sólo cabe esperar a que la sociedad y la mentalidad de las personas cambien respecto a lo que son los roles femenino y masculino tal como los conocemos actualmente.

PAS laboral en la universidad de Sevilla

En el análisis se comprueba una clara *segregación horizontal* que concentra a las mujeres en el servicio de limpieza y a los hombres en labores de mantenimiento, conductor y ordenanza. Asimismo se detecta *segregación vertical* en cuanto que el colectivo masculino ocupa puestos de mayor responsabilidad y categoría, con las diferencias económicas que ello conlleva.

Existe un mayor nivel de precarización en la contratación de mujeres y éstas encuentran dificultades propias para su desarrollo profesional, tales como la escasa formación ofertada para los niveles más bajos —ocupados mayoritariamente por ellas— o la limitada colaboración de sus parejas en el reparto de las responsabilidades familiares; en cuanto a la formación se apunta también como obstáculos insalvables el hecho de que ésta sea impartida fuera del horario laboral y que sólo pueden asistir si la materia tiene relación con el puesto de trabajo (¿qué formación pueden recibir las limpiadoras que desean y pueden promocionarse?)

PAS funcionario en la universidad de Málaga

A semejanza del personal laboral de administración y servicios, las mujeres funcionarias del PAS también sufren de segregación vertical que las sitúa en las categorías inferiores de la escala, lo que se traduce en un nivel de remuneración, consideración, responsabilidad y prestigio profesional más bajo; se concentran en las tareas tradicionalmente femeninas como son las administrativas y auxiliar administrativa, ayudantes de archivos, bibliotecas y museos.

En cuanto a la promoción profesional enfatizan la conveniencia de valorar otros aspectos de calidad de vida y en-



El ramillete ya preparado

riquecimiento personal como el ocio, la familia, las relaciones familiares anteponiéndolas a la actividad laboral, paralelamente se considera que las relaciones sociales influyen mucho en las posibilidades de promoción, relaciones que cultivan mucho más los hombres.

PAS laboral en enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha

Las situaciones de diferencia entre hombres y mujeres encontradas entre este colectivo en enseñanza no universitaria son similares a los de la en-

señanza universitaria, esto es, las mujeres ocupan las categorías más bajas, peor remuneradas y con menos responsabilidad, sus contrataciones son más precarias, falta oferta formativa y disponen de poco tiempo por la imposibilidad de compartir las responsabilidades familiares, sin embargo, se da una dificultad añadida: la dispersión de los centros de trabajo y la heterogeneidad de los equipos que los dirigen provoca una gran diversidad de problemas puntuales y especiales, en algunos casos, con respuestas igualmente específicas. ■



Presupuestos Generales y enseñanza privada concertada

Otro punto de vista

▼ Juan Martínez
Granada

uestra revista del pasado mes de noviembre trataba monográficamente el análisis de los Presupuestos Generales del Estado. En conjunto,

creo que se trata de un gran esfuerzo por parte de la Federación, y sus autores, de *destrigar* unas cifras de las

que depende el avance o retroceso del Sistema Educativo. Es imposible no concluir —como hacía el editorial— que la Educación no interesa. La actitud del Gobierno con nuestra ILP, desgraciadamente, refuerza que la aplicación de la Reforma —el mero cumplimiento de su disposición adicional 3ª de aproximarnos a un gasto público equiparable al de los países comunitarios— no es una prioridad presupuestaria.

Quizás esas mismas dificultades en lo financiero han hecho que nuestros análisis de los Presupuestos actuales nos hayan conducido a la búsqueda de cuantos elementos nos permitiesen hacer una crítica económica y política del Gobierno. Y ésta se ha centrado en lo que entendíamos como un trato discriminatorio a favor de la red concertada.

No tan beneficiados

Las próximas líneas intentan hacer una lectura más sosegada de nuestros propios estudios, y demostrar que —con la excepción de los aspectos vinculados a la Educación Infantil— es difícil justificar dicha discriminación y la globalidad de nuestro discurso. La afirmación se basa en las observaciones siguientes:

- Nuestra Federación defiende la extensión de la edad de escolarización obligatoria y acepta el marco Constitucional, incluso en materia educativa. No deberíamos, por tanto, atacar los incrementos derivados de la aplicación de la Ley. Pues bien la tabla 10 sobre el alumnado nos indicaba un incremento de 58.000 personas en primer ciclo de ESO y de 12.500 en 2º ciclo en la red concertada.

La ratio profesor/aula de Primaria/EGB en Centros Concertados es de 1/1. El incremento por Ley del número de horas del alumnado en el Primer Ciclo de ESO (sin modificar el número de horas hacia una situación de equiparación de sus trabajadores y trabajadoras, como sería nuestro deseo) hace que dicha ratio pase a 1,2 prof./aula. Aplicado a ese alumnado, equivale (58.000:30x0.2) a un incremento de unas 380 nuevas unidades. Los 12.500, que acceden al 2º ciclo, a otras 420. Esas 800 unidades tienen un valor global —ver tabla 16 referida al valor de los Conciertos— de unos 5.500 millones de pesetas.

- La tabla 4 sobre Transferencias a Privada Concertada indica un aumento global de algo más de 4.750 millones de ptas. —un 4,2%—. En ella hemos basado —y seguimos haciéndolo—



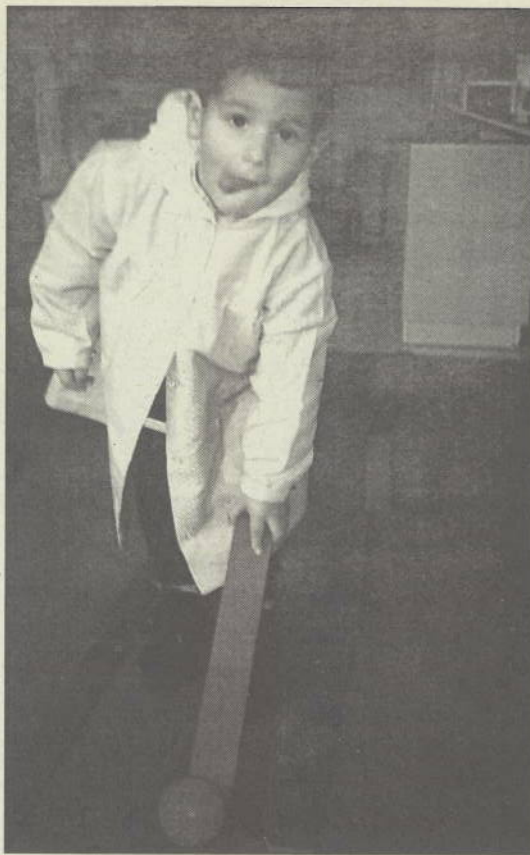
gran parte de nuestra argumentación de estos meses.

Es obvio que, si comparamos ambas cifras, las otras partidas tienen que haber descendido. Más aún, si se tiene en cuenta que en esos 4.750 millones se incluyen los destinados a Infantil –que nuestro editorial valoraba en 7.000 millones– habrá que concluir que el resto del Presupuesto decrecía, aún teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente. Y ello pese a que –aún descontando los teóricos 37.500 niños y niñas de Infantil– la Red crece en un global de 30.000 personas.

- Pese a lo anterior –la tabla 13 dedicada al Profesorado– indicaba un ligero crecimiento global del conjunto de la Plantilla de los centros de titularidad pública –316 personas más– para atender a (tabla 10) 153.000 alumnos y alumnas menos. Por el contrario la plantilla global de los Centros Concertados disminuye en 1.022 personas. Y, aunque hay una desproporción de 11 a 1 en la pérdida de alumnado de Primaria, la plantilla global de este nivel desciende más en concertados, en números absolutos y relativos.

- No es cuestión de insistir mucho más. La propia tabla 10 aporta datos que indican que no hay trato de favor en otros niveles y la tabla 16 –sobre módulos de Concursos– demuestra que no hay consideración hacia un personal que percibe un 20% menos de dinero, desarrollando la misma función. Perdón, hay una mínima. Desde octubre percibiremos unas 3.500 ptas. más –14.000 brutas en el conjunto del año– como consecuencia de Acuerdos anteriores (situación similar a quien cumpla un nuevo sexenio) que la Sra. Ministra dice públicamente, además, que es la equiparación y sólo lo hace obligada por pactos del anterior Gobierno.

Sin embargo, curiosamente, no insistimos tanto en otros aspectos en que sí se produce una total discriminación. Por ejemplo, mientras la tabla 14 dice que el gasto alumno/año para



funcionamiento y mantenimiento será de 5.696 ptas/año en Primaria y 15.967 en Secundaria en centros de titularidad pública, en Concertados –aplicando la partida de otros gastos a los módulos de la tabla 16– dan valores superiores a 31.000 ptas/alumno en Primaria y 34.000 en Secundaria. Y en base a ello, se pueden dar diferentes servicios en ambas redes, que forman una parte fundamental de las percepciones familiares.

No se debe generalizar

En definitiva, opino que hemos hecho un discurso genérico que sólo se basa en el dato de Infantil. Y que de hecho se ha extendido al conjunto del Estado, aún siendo de un ámbito concreto.

Y, lo que es peor, creo que ese discurso se amplifica llevando a la categoría de universal actitudes individuales de ciertos centros. En la misma revista, por ejemplo, la justa crítica a los baremos de cierta orden religiosa (que deberíamos recordar para evitar que el mismo trabajo valga, como ha ocurrido, seis veces más para unas per-

sonas que para otras cuando el empresario ha sido el Estado) avala la afirmación de generalizar actuaciones concretas. En muchas notas –con frecuencia del propio ámbito MEC pero dirigidas a todos los territorios– se sigue tocando a rebato. Así es difícil trabajar.

Cualquier avance para los trabajadores de centros concertados pasa por un incremento de los Presupuestos. Sinceramente, da miedo pensar cómo puedan interpretarse los incrementos que puedan suponer.

Un acto de coraje

Casi media vida en esta Federación –y el paso por todos sus órganos posibles a nivel provincial, autonómico, sectorial y estatal– enseñan a comprender las dificultades objetivas que existen en relación con la Red Concertada. La defensa del avance –que todos y todas pretendemos como objetivo básico– hacia la Escuela Pública, nos hace compartir que la mayoría de nuestro esfuerzo deba centrarse en asegurar la calidad en los centros de titularidad pública.

Pero ello no puede conducirnos a adquirir posiciones que parecen fundamentadas en apriorismos. Que nos alejan –a los ojos de los trabajadores y trabajadoras de la otra red– de la visión y defensa global del Sistema Educativo que presentamos como señal de identidad; que nos obligan a gastar parte de nuestro tiempo y energías en el ámbito interno; que facilitan el ataque y la burda descalificación por terceros de nuestra posición; que hacen casi imposible nuestra Acción Sindical y, en consecuencia, dificultan el avance hacia ese común objetivo fundamental. Y que siguen provocando que –aún 20 años después– la defensa de esos principios comunes, y la pertenencia a CCOO, sea una decisión trascendental en la vida de muchas personas, un acto de coraje que les puede suponer años de animadversión y dificultades. ■



Carrera docente y trabajo precario en la universidad

▼ **Xabier Arrizabalo Montoro**
Profesor asociado de la UCM



En la Universidad, al igual que en el resto de las empresas, públicas y privadas, se vienen recibiendo un sinnúmero de agresiones a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en general. Entre ellas, destaca poderosamente la precarización del empleo, tanto en el ámbito docente/investigador como en el de administración y servicios.

En lo que guarda relación con el personal docente e investigador (PDI) la forma que toma esa precarización se da en varios niveles. Uno de ellos, de los más importantes, tiene que ver con los trabajadores que comienzan su actividad laboral en este terreno y se plasma, básicamente, en dos modalidades. De una parte, las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) y, de otra parte, la contratación

fraudulenta a través de la figura de asociado.

Puede decirse que ambos constituyen, claramente, auténticos ejemplos —precedentes de los contratos de aprendizaje recogidos en la reforma del mercado de trabajo contra la que se llevó a cabo la huelga del 27 de enero (y no debe olvidarse que ya hubo un antecedente en este terreno, el llamado Plan de Empleo Juvenil— que fue retirado tras las movilizaciones en su contra).

Becario

En efecto, la persona que, tras licenciarse, gana un concurso público y se convierte en becario FPI desarrolla su trabajo en unas condiciones muy precarias. Así, además de una remuneración muy baja, por su condición de becario no tiene ni contrato de trabajo, ni antigüedad, ni cobertura de desempleo, ni siquiera la seguridad social pública (únicamente un seguro sanitario privado). Sin embargo, sí se

le efectúan retenciones fiscales sobre su nómina como si fuese un trabajador *normal*. Es decir, tiene todos los deberes y obligaciones (incluida una jornada semanal de 37 horas) pero prácticamente ningún derecho. Además, en el contexto de las relaciones *paterno-feudales* que siguen predominando en nuestra Universidad, en demasiados casos estos becarios son utilizados como mano de obra sobreexplotada para otras tareas de los Departamentos —o de los profesores a título particular— dificultando incluso la consecución de los que formalmente se declaran como objetivos del programa FPI.

Profesor asociado

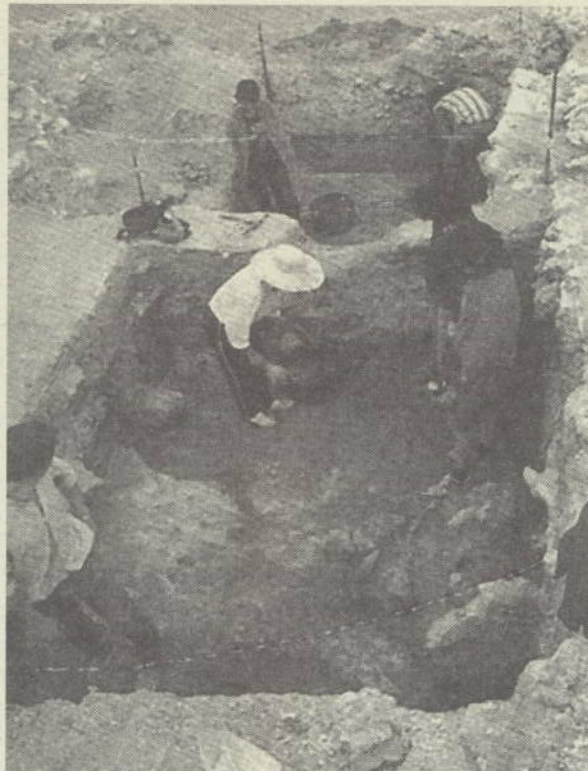
Por otro lado, de un tiempo a esta parte, se ha extendido de forma generalizada y creciente la proliferación de auténticos contratos *basura* para los trabajadores que comienzan en este área. Su plasmación jurídica se traduce en la figura de profesor asociado (muchas veces a tiempo parcial) para personas que, de hecho, llevan a cabo su tarea en condiciones de absoluta dedicación exclusiva y con plena capacidad de insertarse en las figuras recogidas en la carrera docente (ayudantías, titularidades y cátedras). En primer lugar, se contraviene el espíritu con el que supuestamente fue redactada la ley —cuando no también la letra— respecto al perfil de este tipo de contratos. En segundo lugar y aquí comienza lo más grave, las condiciones que marcan esos contratos son absolutamente leoninas. Comenzando por la remuneración y acabando por las escasas perspectivas de proyección, por lo menos en el corto/medio plazo. Y pasando por la inestabilidad laboral (con la vulnerabilidad correspondiente) así como por los problemas de representación en los órganos universitarios y los obstáculos a su participación en el Tercer Ciclo o en planes de investigación plurianuales.

Privatización

Todo esto sitúa a estos trabajadores en un dilema consistente en aceptar



esta modalidad o quedar definitivamente desligados de la Universidad ya que incluso se cierran —o se dificultan enormemente— otras posibles vías de acceso como las interinidades o ayudantías. Y ante ello, a título individual, la única salida que queda es tratar de encontrar una fuente complementaria de ingresos fuera de la Universidad, lo cual constituye, de hecho, una forma subliminal de privatización de parcelas de las tareas universitarias. Ciertamente, esto se da en consonancia con las tendencias predominantes actualmente en la política de las autoridades del Ministerio y de Rectorados y Gerencias de las Universidades. Y en clara coherencia con las distintas medidas privatizadoras que se vienen dando en la Universidad (entre-



ga de ámbitos enteros de tareas universitarias a bancos privados, proliferación de colegios privados adscritos, oferta de cursos de posgrado —masters— organizados e inspirados por la empresa privada, privatización directa de servicios a través de contratistas, etcétera, etcétera), siempre de forma contraria a los intereses de los trabajadores y estudiantes y, añadidamente, de forma poco transparente. Por otra parte y como es obvio, todo esto repercute directamente en la calidad de la enseñanza, deteriorándola aún más.

Contratos anuales

Así, en la universidad el mal llamado *contrato de aprendizaje* puede durar aún más que lo regulado en la reforma del mercado de trabajo que comentábamos. En efecto, en el mejor de los casos, una persona acaba su licenciatura con 21 o 22 años —como mínimo—. Entonces puede acceder, si gana un concurso público, a una plaza de becario FPI en las condiciones reseñadas. Cuatro años después —25 o 26 años por lo menos— puede acceder —si gana otro concurso público— a

una plaza de asociado... con un mínimo de 2, 3, 4 años o más, pero con contratos firmados año a año. De manera que esta persona se situaría por encima de los 30 años y habiendo ganado por lo menos dos concursos públicos, sin haber tenido todavía un contrato digno y con escasas posibilidades de llegar a lograrlo pronto (y disponer del título de doctor no suele ser tenido en consideración).

Además, estos contratos rompen con algunos principios elementales como el de causalidad (*a necesidades laborales permanentes, contrataciones permanentes*) o el de remuneraciones iguales para trabajos iguales "*a igual trabajo, igual salario*", y replantean de forma brutal el mal solucionado problema histórico de los Profesores no numerarios (PNNs). Este fenómeno se da hasta el punto de que asistimos a la partición de plazas de titulares en dos o tres de asociados de manera que la Universidad tiene dos o tres trabajadores por el precio de uno.

Los nuevos planes

En todo caso, esta problemática no sólo no es ajena a la del resto de pro-

fesores e investigadores y, en general, trabajadores de la Universidad —así como a la de los propios estudiantes— sino que se relaciona directamente con ella. Baste citar como ejemplo la existencia de muchos casos en los que la implantación de los nuevos planes de estudio tiene lugar con un sustancial aumento del número de alumnos por grupo. Y, más genéricamente, con la calidad de la Universidad pública y su futuro en cuanto tal. Máxime considerando que todo ello deriva, directamente, de las directrices de Bruselas —emanadas de las recomendaciones de los organismos rectores de la economía mundial— que los distintos gobiernos comunitarios aplican disciplinadamente.

Por el empleo de calidad

Resulta vital tomar en cuenta, con carácter urgente, estos temas que afectan, de forma inmediata, a una parte importante de los trabajadores representados y, más genéricamente, al buen funcionamiento de la Universidad pública. También consideramos fundamental la concienciación y movilización de los distintos sectores defensores de la enseñanza pública y la calidad en el empleo para transformar la situación comentada, a todas luces injusta y discriminatoria. En efecto, entendemos que es necesario hacer frente a esta situación de inestabilidad laboral, precarización del empleo y bajos salarios (comunes a otros colectivos universitarios y extrauniversitarios) que se insertan en el contexto de las políticas de privatización y deterioro de la enseñanza pública que se aplican actualmente. Y, por ello, proponemos un empleo de calidad mediante contratos dignos y remuneraciones justas que ayude a materializar efectivamente la mejora de la Universidad pública por la que las distintas autoridades dicen apostar y a la que, sin embargo, sus actuaciones deterioran día a día. ■

CCOO gestionará la *rehabilitación* de los insumisos expulsados del MEC

▼ Carmen Perona

El hecho de ser insumiso se califica como un hecho constitutivo de un delito de negativa a cumplir la prestación social sustitutoria del servicio militar, previsto y penado en el Capítulo III, Sección 2ª, artículo 604 de la Ley orgánica 10/1995, de 13 de noviembre, del Código Penal. En este artículo se expresa:

El que, citado legalmente para el cumplimiento del Servicio Militar, no se presentare sin causa justificada, retrasando su incorporación al mismo por tiempo superior a un mes, o no habiéndose incorporado aún a las Fuerzas Armadas, manifestare su negativa a cumplir el mencionado servicio sin causa legal alguna, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión e inhabilitación absoluta por tiempo de diez a catorce años en tiempo de paz, y de dos a cuatro años de prisión y diez a catorce años de inhabilitación absoluta, en tiempo de guerra.

La inhabilitación incluirá la incapacidad para desempeñar cualquier empleo o cargo al servicio de las administraciones, entidades o empresas públicas o de sus organismos autónomos, y para obtener subvenciones, becas o ayudas públicas de cualquier tipo.

Una vez cumplida la condena impuesta, el penado estará exento del cumplimiento del Servicio Militar, excepto en el supuesto de movilización por causa de guerra.

Como vemos, la legislación penal impone al insumiso la inhabilitación absoluta por tiempo de diez a catorce años, incluyendo esta inhabilitación la incapacidad para desempeñar cualquier empleo o cargo al servicio de las administraciones, entidades o empresas públicas o de sus organismos autónomos y para obtener subvenciones, becas o ayudas públicas de cualquier tipo.

La pérdida de la condición de funcionario regulada en el art. 37 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, establecía en su apartado d): *Se pierde la condición de funcionario por pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.*

Con este articulado, cualquier funcionario-insumiso perdía automáticamente a la sentencia penal su condición de funcionario, ahora la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en el art. 105, establece una nueva redacción del art. 7, punto d) referenciado anteriormente, la nueva redacción es la siguiente:

d) *Pérdida principal o accesoria de inhabilitación absoluta.*

3. *Los funcionarios que hubieran perdido su condición por cambio de nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente podrán solicitar la rehabilitación, de conformidad con el procedimiento que se establezca.*

4. *Los órganos de Gobierno de las Administraciones Públi-*

cas podrán conceder la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera sido condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido".

Este último párrafo deja una puerta abierta al insumido para recuperar su condición de funcionario, es decir, antes de esta modificación legislativa, el funcionario con una condena penal, fuese la que fuese, quedaba inhabilitado para el ejercicio de la función pública, dejaba de ser funcionario; con esta modificación de la legislación, las administraciones públicas pueden conceder su rehabilitación, es decir: el funcionario condenado penalmente puede volver a ejercer su profesión dentro de la Administración del Estado.

La Federación de Enseñanza de CCOO entiende que, con este articulado, los docentes condenados por negarse a realizar la prestación social sustitutoria, una vez cumplida la condena, deben instar a la Administración educativa su reingreso al servicio activo, que se le conceda con ocasión de vacante y siguiendo las reglas generales. Y ello en virtud del apartado 4 del artículo 105 de la Ley de Acompañamiento a los Presupuestos, por cuanto al poder conceder el MEC rehabilitación a la condición de funcionario, dependiendo de las circunstancias y entidad del delito cometido, consideramos que el delito de no realización de la prestación social sustitutoria es un acto que no lesiona ningún bien social, que existe una ley que ampara al objetor de conciencia: Real Decreto 552/85, de 24 de abril, que es un derecho establecido en el artículo 30.2 de la Constitución española, acto condenado penalmente por los legisladores, pero aprobado mayoritariamente por la sociedad, por lo que siendo la causa del acto una libertad ideológica y de conciencia, no supone imputación criminal para el objetor, lo que conlleva que la Administración educativa entienda que ya se ha cumplido suficientemente la condena penal y conceda al funcionario que accedió a la función pública, en función de los principios constitucionales de mérito y capacidad, el derecho a su puesto de trabajo.

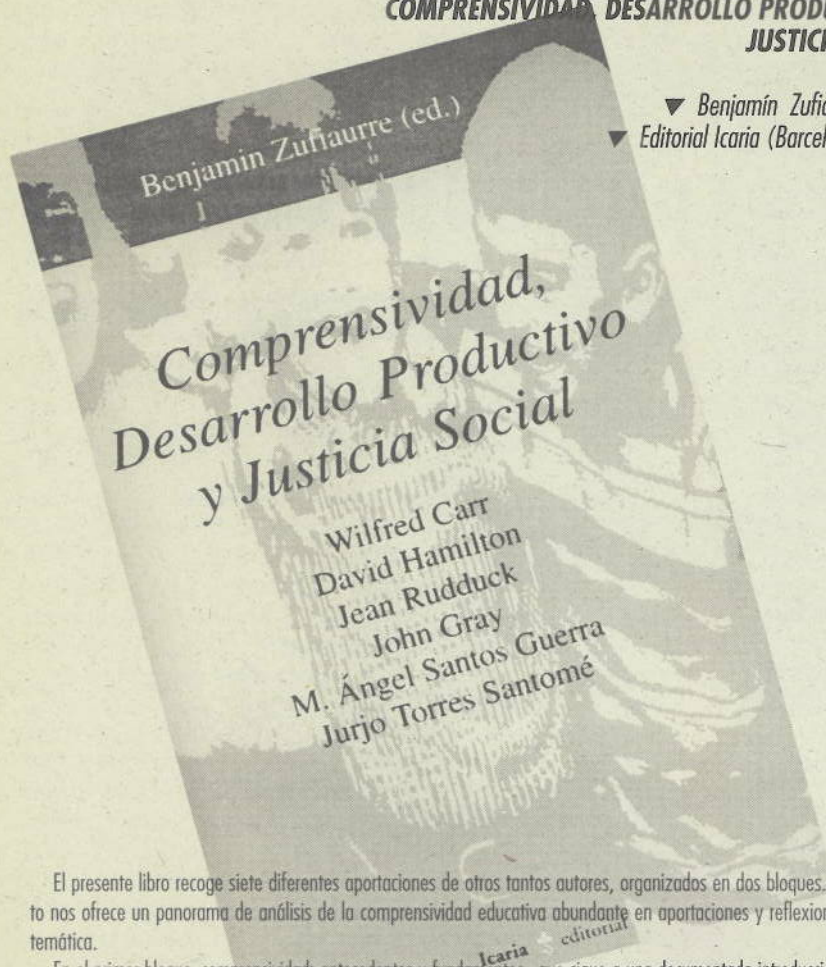
CCOO ha iniciado una campaña, con un modelo de solicitud de rehabilitación dirigido a la Directora General de Personal y Servicios del MEC, que deben realizar todos aquellos afectados que hayan cumplido ya su condena.

Del mismo modo, se instará al Defensor del Pueblo para que, a su vez, inste al MEC a dictar una Resolución por la que de oficio todos los objetores de conciencia puedan reingresar al servicio activo, una vez cumplida su condena.

CCOO, ante la Ministra de Educación, expondrá la necesidad de que exista una regulación concreta, positiva y legal sobre la rehabilitación inmediata de los insumisos que han cumplido su condena. ■



COMPRENSIVIDAD, DESARROLLO PRODUCTIVO Y JUSTICIA SOCIAL



▼ *Benjamín Zuffiurre y otros*
▼ *Editorial Icaria (Barcelona, 1996)*

El presente libro recoge siete diferentes aportaciones de otros tantos autores, organizados en dos bloques. En su conjunto nos ofrece un panorama de análisis de la comprensividad educativa abundante en aportaciones y reflexiones sobre esta temática.

En el primer bloque -comprensividad: antecedentes y fundamentos-, que sigue a una documentada introducción sobre cómo y en qué sentido se ha planteado o ignorado la comprensividad como principio y referente de la reforma educativa española desde sus inicios en 1983, nos presenta diferentes aportaciones de cuatro conocidos pensadores y profesionales de la educación británicos. La pretensión de este bloque es recoger el sentido de la comprensividad como ideal educativo que emerge a principios de siglo en los EEUU, como ideal que se va desarrollando a lo largo de todo este siglo. Queda claro que democracia e ideales comprensivos en educación son dos campos que corren parejos a lo largo de la historia, y queda claro también que no hay argumentos para considerar, en la línea de las políticas reaccionarias de fin de siglo, que el desarrollo de la comprensividad haya sido un fiasco.

Al contrario, de sus trabajos se deduce que los modelos escolares comprensivos ofrecen mejores resultados para la población escolar en general y similares, pero no peores para la población intelectualmente "más dotada", si pudiéramos establecer esa diferencia. Escuela comprensiva y escuela selectiva emergen pues como modelos opuestos mientras el mayor o menor éxito a la hora de la innovación va a depender del ambiente de trabajo, de los recursos y de los condicionantes de trabajo.

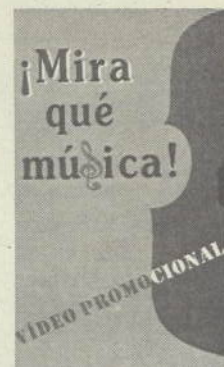
En el segundo bloque -comprensividad: algunas perspectivas de análisis- se recogen tres trabajos en relación a algunos referentes sobre la comprensividad. Uno primero de M. A. Santos, que nos lleva a reflexionar sobre el sentido de la "profesionalidad docente" desde una opción comprensiva de su labor como profesional creativo y reflexivo o como profesional participe en una estrategia de divulgación curricular.

El segundo trabajo, del editor del libro B. Zuffiurre, se encuadra en una labor de análisis acerca del sentido de la "comprensividad educativa" a la luz de la evolución de los modelos de desarrollo social y productivo. Y en este sentido, queda claro que nuestra sociedad tecnológicamente avanzada nos debe llevar hacia modelos escolares en los que la comprensividad, la transversalidad y la polivalencia educativa, cobren un nuevo sentido no sólo como opción de política educativa, sino como opción innovadora y regeneradora de las verdaderas funciones de la formación escolarizadora.

El último trabajo, de J. Torres, va a extender estas reflexiones hacia el campo de la educación antirracista. Y la comprensividad recupera aquí una nueva dimensión que vuelve a encajar en el auténtico sentido de la democracia educadora de las individualidades en sus marcos culturales, en el desarrollo de sus peculiaridades y habilidades, en la integración social de lo estéticamente mal catalogado como atípico o marginal dentro de un común ordinario que es el desarrollo no alineante, ni devastador de la civilización humana.

¡MIRA QUE MUSICA!

▼ *A Ber Multimedia (Madrid, 1996)*



Esta colección de vídeos es una introducción comprensiva y estimulante al mundo de la música. Explica los conceptos fundamentales a través de situaciones dramatizadas, lúdicas y sugestivas, y evita cualquier tono académico o aburrido. La educación musical encuentra un auxiliar poderoso en las imágenes, visualizando aspectos abstractos del sonido.

Los contenidos han sido elaborados siguiendo los criterios del programa educativo vigente (LOGSE), incorporando los conceptos e ideas más avanzados en el campo de la pedagogía musical y de la comunicación audiovisual.

Más información en el Tf. 91/549 53 54

CURSO DE ORGANIZACION ESCOLAR Y GENERAL

▼ *Gonzalo Gómez Dacal*
▼ *Escuela Española (Madrid, 1996)*



Este libro proporciona recursos científicos, técnicos y prácticos para que los centros docente puedan alcanzar altas cotas de efectividad en la prestación del servicio educativo, en los programas de dirección y actualización de quienes precisan de este campo científico para desempeñar funciones de dirección y gestión y en las actuaciones con las que cotidianamente se gobiernan los centros educativos.

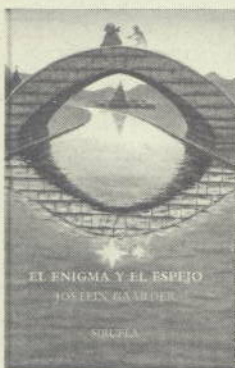


EL ENIGMA Y EL ESPEJO

Jostein Gaarder
Siruela (Madrid, 1996)
Edad: a partir de 12 años

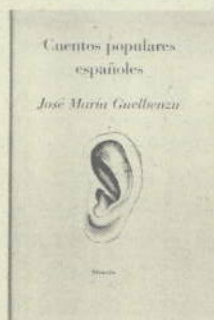
El singular encuentro en plenas fiestas navideñas entre Cecilia -una chica aburrida de estar en cama a causa de su enfermedad- y el pequeño Ariel -un enigmático y curioso ángel que desea conocer todo lo relativo a las personas- servirá para que Cecilia, en un continuo intercambio de preguntas y respuestas con Ariel, acabe descubriendo desde su propio cuarto, cómo es la vida fuera de la Tierra, qué son los sueños, la imaginación y hasta cómo es posible llegar a volar.

Una vez más, el autor de El mundo de Sofía sabe responder con inteligencia a las preguntas que todos alguna vez nos hicimos e incluso a aquellas que nunca nos habíamos hecho. Este libro es una invitación a mirar al otro lado del espejo.



CUENTOS POPULARES ESPAÑOLES

José María Guelbenzu
Siruela (Madrid, 1996)
Edad: a partir de 10 años



Es, sobre todo, desde un punto de vista literario como se presenta esta recopilación de cuentos, tomados de las diversas colecciones generales o locales, tanto publicadas en las cuatro lenguas del Estado español como en varios dialectos. El autor ha seleccionado esta colección descuidando buscando y eligiendo aquellos que mejor se ajustan a las características del género narrativo y los ha reescrito sin perder de vista el sentido, el ritmo y el desarrollo de los mismos.

CACHORROS DE NADIE

Enrique Martínez Reguera
Popular
Edad: a partir de 14 años

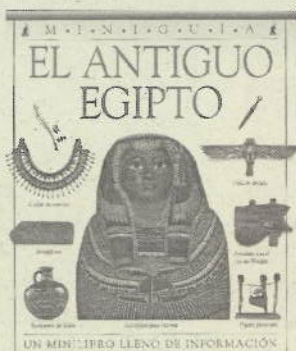


Un libro para adultos que queremos destacar en esta sección. Los protagonistas de sus páginas son llamados por muchos inadaptados, psicópatas, tarados, viciosos, delincuentes... Para que el análisis supere el simplismo caricaturizador, debería preguntarse, por ejemplo: "marginados ¿respecto a qué, por quién, por qué...? ¿por qué el 100% de los menores acogidos en centros de reforma proceden de familias extremadamente pobres e indefensas y por qué las cárceles de jóvenes albergan idéntica población...?"

Con este afán realista, y con apasionamiento indisoluble, se han escrito las páginas de este libro.

EL ANTIGUO EGIPTO

Scott Steedman
Molino
Edad: a partir de 12 años



Esta colección de miniguías (10 por 13 cts.), además de su reducido formato, recopila todo aquello que hay que saber sobre un tema determinado. Este tomo, en concreto, es una fascinante recopilación de los ritos, las costumbres y las instituciones de esta antigua civilización. Ilustrada con muchas y espléndidas fotografías de todo tipo, esta guía describe la historia del antiguo Egipto y de su gente con mucho realismo.

POBRE MANOLITO

Elvira Lindo
Alfaguara (Madrid, 1996)
Edad: a partir de 12 años



Manolito Gafotas es un charlatán capaz de marear no sólo a sus padres, a su abuelo y a su señorita Asunción, sino también a la psicóloga del colegio, a Carabanchel Alto y a España entera. En su primer libro -Manolito Gafotas- apenas tuvo espacio suficiente para dar un adelanto de su vida. Así que vuelve ahora, un poco envanecido por la fama, pero tan cándido como siempre.

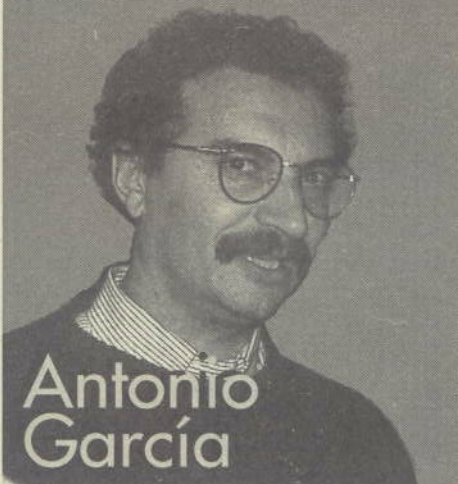
CON LA MUSICA A OTRA PARTE

José Antonio del Cañizo
Edelvives
Premio Ala Delta, 1996
Edad: a partir de 8 años

Es una obra en la que su autor mezcla el humor, la ficción, el optimismo y la simpatía de los personajes. En ella trata, de una forma totalmente moderna, el tema de las hadas, tan tradicional.

El libro cuenta las divertidas aventuras de una abuela que hace un curso de hadas por correspondencia. Mientras realiza sus deberes, arma unos líos espantosos a los que tiene que buscar remedio Daniel, su nieto, y una simpatísima e hiperactiva niña llamada Sole, alias Torbellino.





Antonio
García

Estudiantes

Su huelga no corta carreteras, no desabastece las fábricas ni los mercados, no se calculan en pesetas sus pérdidas, no es un problema de Estado. Son sólo estudiantes los que protestan. No paralizan ninguna actividad productiva de manera inmediata, por eso no importa que tengan o no tengan razón, que paren cinco, seis o diez días, su huelga no inquieta al Gobierno.

Sólo quieren más dinero para su educación; más profesorado, más medios, más desdoblés, más investigación, mejores instalaciones y más atención. Quieren conseguir una buena formación que les permita la incorporación al mundo laboral en óptimas condiciones y poder así relevar del trabajo ocupando puestos estables a las personas que ya han trabajado lo suficiente y se han ganado una justa jubilación. Más dinero para tener mejor formación, para estar mejor preparados, para que la productividad mejore a consta de los avances tecnológicos, de la ciencia y de la investigación; y no a consta de la explotación de las personas y del deterioro del bienestar social. Ellos, como nosotros, también creen que la educación es la inversión más rentable.

Son los que más razones tienen, la sociedad actual les ofrece infinidad de posibilidades y luego no pueden elegir ninguna. Les ofrece la imagen de un mundo fácil, consumista, con todo a su alcance, y después ven pasar los años y solo está a su alcance la hoja del paro, el futuro incierto, la inestabilidad constante. La sociedad les engaña.

Estudiantes del sesenta y ocho, del ochenta y siete, del noventa y seis, noventa y siete, siempre las mismas razones, siempre las mismas desconsideraciones y las mismas argumentaciones. Ahí están, diciendo que la sociedad lo está haciendo mal, que están diseñando un futuro sin contar con ellos. Un futuro que no les gusta, cargado de liberalismo salvaje, de egoísmos personales, de corporativismos y de nacionalismos insolidarios. No, no se perfila un futuro con los ideales que deben anidar en el corazón de los jóvenes. Los ideales, que desde el instituto o la escuela les inculcamos, les suenan a falsos, cuando analizan detalladamente la sociedad que les rodea. Solidaridad, compañerismo, generosidad, tolerancia, sólo existen en las bocas y en los deseos del maestro o el profesor de turno, no se viven en la sociedad

por ninguna parte. La competitividad, el individualismo lo dominan todo. Los Gobiernos, el sistema, diseñan un futuro sombrío. Los estudiantes protestan. ¡Afortunadamente!

La violencia aparece siempre en las movilizaciones de los estudiantes: un grupo de incontrolados, una carga policial desproporcionada, una cristalera rota, unos cuantos jóvenes heridos... Lo importante es ensuciar sus protestas, que no llegue a ver la luz la llama ilusionada de sus buenos deseos, que no se oigan sus voces acusadoras. Son estudiantes, jóvenes fáciles de manipular, que no se oigan sus ideas nuevas, realcemos sus elementos negativos: su violencia innata, su inmadurez, su carácter manipulable. Y, mientras, el Gobierno, a través de una Ley de acompañamiento de los presupuestos, posibilita que los funcionarios puedan trabajar hasta los setenta años: para robar a los jóvenes su trabajo y su pan. Pero eso no es violencia -dirán- la jubilación a los setenta será voluntaria. Y la voluntariedad aparece como cínica tapadera, para esconder una agresión a los jóvenes, a nuestros hijos. ¿Por qué no posibilitan, en equidad, que quien quiera -misma voluntariedad- se jubile a los sesenta años con derecho a percibir el cien por cien de su jubilación si ya ha cotizado los años suficientes?

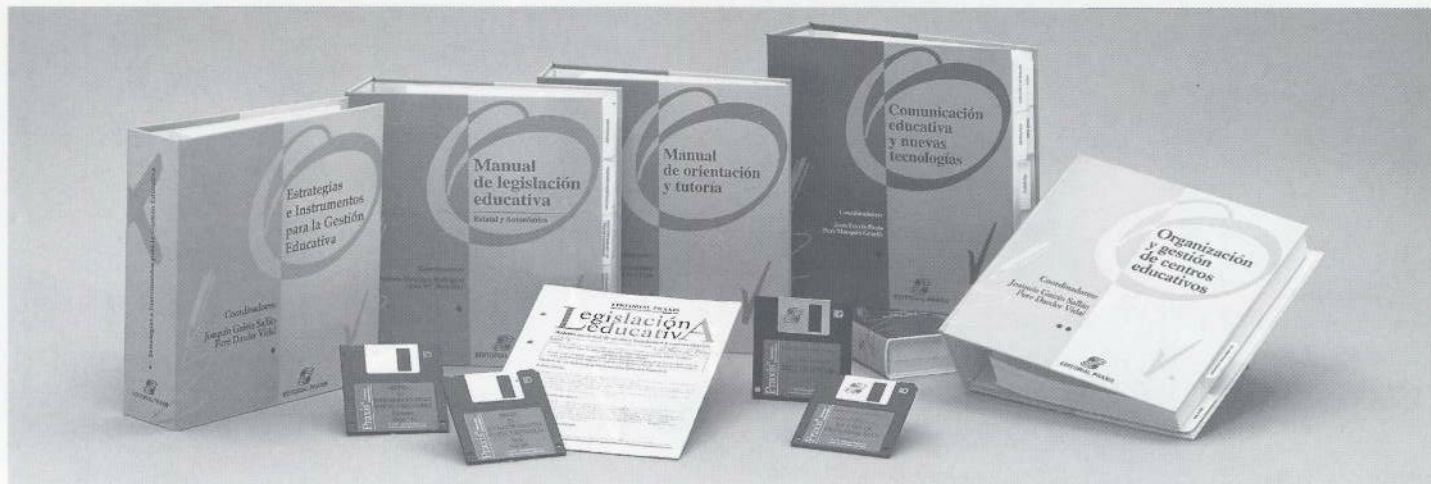
Esta es la verdadera manipulación: se resalta la violencia en sus manifestaciones, se esconde la agresión que día tras día, ley tras ley, este Gobierno, esta sociedad, ejerce sobre los jóvenes, sobre los estudiantes de mi clase. Porque son de mi clase, estuvieron conmigo o con otro en el aula donde ahora me encuentro. Tuvieron, como los que hoy me escuchan y hablan, ocho años. Son un poco más mayores, están ahora con otros, que les enseñan en una nueva etapa y les despiertan a la madurez y la vida.

Son de mi clase social, de los barrios obreros, viven los problemas en sus casas: la marginación, el paro, el trabajo excesivo del padre y/o la madre, los malos contratos que tienen, el poco tiempo que queda para hablar en casa y la poca costumbre de hacerlo. No cabe duda, o se está con ellos y nos sentimos jóvenes y acude la añoranza de nuestro pasado, o estamos en contra, envejecidos, asustados, avergonzados de lo que en un día fuimos. Si estamos con ellos, les entenderemos. Si estamos en contra, les combatiremos con más fiereza, iremos contra ellos, avergonzándonos de nosotros mismos y sin quererlo reconocer.

¡Estudiantes! ¡Estudiantes! Inquietudes, desvelos, anhelos de un mundo mejor, ilusiones que pasan y vuelven a empezar; y que algunos quieren, como siempre, callar. ■

COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Un proyecto editorial coherente con las exigencias que la reforma educativa plantea, contribuyendo a un mejor funcionamiento de los centros educativos y a una calidad cada vez mayor de la Educación.



OBRAS DE LA COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Asesoramiento Pedagógico: *D. Pere Darder Vidal y D. Joaquín Gairín Sallán*

**** Para realizar su pedido, marque con una "x" el título (s) deseado (s) en el recuadro (s) correspondiente (s) ****

- "ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Ofrece toda la información necesaria para la gestión y organización de los centros de todo tipo y nivel, constituyendo una herramienta de formación permanente para equipos directivos y equipos docentes preocupados por la mejora continua de los centros en los que ejercen su profesión.
P.V.P. 21.268 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Aporta instrumentos concretos para cada ámbito de la gestión educativa, facilitando la autoformación, la reflexión, el análisis y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los centros. Mediante las actualizaciones periódicas, se ofrecen nuevas estrategias y experiencias prácticas.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE LEGISLACIÓN EDUCATIVA. ESTATAL Y AUTONÓMICA"** - Coordinadores: *M.ª Antonia Casanova y José M.ª Vera*
Primera obra en el mercado que recoge las disposiciones dictadas por todas las Administraciones Educativas con competencias en Educación. Cada mes, el suscriptor recibirá un Boletín de Avance Legislativo y Convocatorias con las disposiciones aprobadas, los cambios normativos y convocatorias de ayudas, oposiciones, cursos, etc. La obra incluye una Base de Datos en disquete con los textos completos de las disposiciones básicas.
P.V.P. 18.720 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE ORIENTACIÓN Y TUTORÍA"** - Coordinadores: *Manuel Álvarez y Rafael Bisquerra*
La respuesta teórica y práctica ante la problemática que plantea la aplicación de algunos principios básicos de la LOGSE como la atención a la diversidad, la formación integral del alumno y la estimulación de los métodos de aprendizaje autónomos, etc. en cualquiera de los niveles educativos. Recoge los fundamentos teóricos y las técnicas, estrategias, experiencias, recursos y aplicaciones prácticas de la función orientadora y tutorial.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "COMUNICACIÓN EDUCATIVA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS"** - Coordinadores: *Joan Ferrés y Pere Marqués*
Recoge todas las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje y gestión de los centros docentes. Los bloques de contenido son: Cuestiones generales, Informática, Telemática, Multimedia, Imagen y Sonido, Vídeo y Mass Media. La obra incluye dos programas educativos en disquete.
P.V.P. 16.640 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.



EDITORIAL PRAXIS, S.A.

Líderes en libros de hojas cambiables.

Vía Layetana 30, 5º - 08003 Barcelona - Tel. (93) 310 15 00 - Fax (93) 315 26 63

DATOS PERSONALES DEL CLIENTE

Centro u Organismo:
Nombre y apellidos:
Dirección:
NIF / CIF:

Teléfono:

Cargo:

Población:

Fax:

Código:

FORMA DE PAGO:

Contra reembolso + 520 ptas. gastos de envío (Modalidad no válida para los Sres. Clientes de Canarias).

Cheque adjunto a favor de PRAXIS, S.A.

Domiciliación bancaria:

ENTIDAD

OFICINA

D.C.

NÚMERO DE CUENTA O LIBRETA

Fecha:

PLAN CUATRIENAL DE FINANCIACIÓN



Situación 1997

Gasto Educativo
4,5 por 100 PIB

Media Europea

Gasto Educativo
6,0 por 100 PIB

Propuesta CC.00.

Plan cuatrienal:

1998 ▷ + 0,50%

1999 ▷ + 0,45%

2000 ▷ + 0,35%

2001 ▷ + 0,20%

HAY QUE FINANCIAR LA CALIDAD

- ◆ Desarrollo de la mejor enseñanza pública
- ◆ Mejorar condiciones de trabajo
- ◆ Creación de un mapa de centros adecuado
- ◆ Plantillas suficientes y formación continua
- ◆ Transferir oportunidades, no problemas



Federación
de Enseñanza

CC.00.

MÁS CARA ES LA IGNORANCIA