

# te **enseñanza** madrid

CCOO \*\*\*  
enseñanza

Monográfico Mujer | marzo 2024



# ¡Se acabó!

# 3 Editorial

*El sindicalismo es feminista o no es*  
Isabel Galvín Arribas



## El arte de ser acosada

Conversación con una maestra víctima de acoso sexual y laboral.

# 14

*Las mujeres en la educación actual.*

- Entrevista a Lola Cabrillana
- Entrevista a Rosa Rocha
- Entrevista a Carmen Morillas
- Entrevista a Irene Rodera
- Entrevista a Silvia Casado
- Entrevista a Belén Sáinz-Rico de Santiago



# 35

*El protocolo de acoso ¿sexual? de la Comunidad de Madrid.*  
Federación de Enseñanza de CCOO Madrid

*Por todos los #SeAcabó que nos atraviesan a las mujeres: ¡Viva el 8M!*  
Carmen Barrios Corredera.

# 45

*Corresponsables para ganar más.*  
Lidia Fernández Montes.

*El plan de igualdad de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía de la Comunidad de Madrid. ¿Papel mojado?*  
Oliva García de Paz

# 48



*Feminismo sindical. Es el momento.*  
Oliva García de Paz

# 53

# 57

*La acción sindical en el sector de enseñanza privada y sectores socioeducativos.*  
Laura Martínez Tavera.



# 60

*Ante el reto de la educación sexual.*  
Carmen Heredero.

# 66

*Dando clase en blanco y negro. El feminismo en las aulas de secundaria.*  
Isabel María Garrido Fernández.

# 71

*¡Proletarios del mundo, uníos! Semblanza de Flora Tristán.*  
Almudena González.

# 75

*Reseña del libro El derecho al sexo, de Amia Srinivasan.*  
Carmen Barrios Corredera.



# *Editorial*

## *El sindicalismo es feminista o no es*

Isabel Galvín Arribas  
Secretaría General Enseñanza CCOO Madrid

**E**ste 8 de marzo, una vez más, celebramos los derechos conquistados por las mujeres en todos los ámbitos y conmemoramos la larga historia de luchas y sacrificios para conseguirlos. Además de ello, el 8M es el día para denunciar que todavía nos queda un camino que recorrer para poder alcanzar un objetivo irrenunciable para CCOO que es la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Es necesario hacer balance de los pasos que hemos ido logrando y de los riesgos de retroceso ante los que estamos expuestas. 2023 fue un año complicado, un año de guerras, de emergencias climáticas y de transiciones económicas... Si todos estos problemas y cambios que se avecinan, no



se abordan con perspectiva de género, conducirán a ampliar las repercusiones negativas en las mujeres, agravando aún más las situaciones de desigualdad estructural, principalmente en algunos grupos de mujeres especialmente vulnerables.

Hemos avanzado gracias a nuestro trabajo sindical: El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%. Esta subida beneficia más a las mujeres, al ser nosotras las que tenemos las peores condiciones laborales y salariales. La subida del SMI incide en 1.082.350 mujeres, un 17% del total de asalariadas.

La reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida y reducido la temporalidad, consiguiendo mayor estabilidad del empleo femenino. En los últimos 12 meses, el número de mujeres sin empleo se ha reducido en 23.400 (más de 21.000 nuevos contratos laborales a mujeres), la temporalidad ha disminuido hasta el 13,24% y se han creado 783.000 empleos. Hay más mujeres trabajando que nunca. De las 21.246.900 personas ocupadas, el 46,7% son mujeres; sin embargo, el 75% de los contratos a tiempo parcial son femeninos.

Asimismo, mejoramos –y mucho– la vida de las mujeres trabajadoras negociando Planes de Igualdad, que racionalizan la jornada e introducen medidas que favorecen la corresponsabilidad y la igualdad. Este año se han registrado casi 5.000 planes de igualdad y actualmente hay 10.729 planes de igualdad en activo. Sin embargo, un 66% de las más de 31.400 empresas que deberían tener plan de igualdad, todavía no lo tienen.

Son obligatorios los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para todas las empresas, pero solo tienen protocolos aquellas que tienen Plan de Igualdad, al ser estos una parte de aquéllos.

Pero queda todavía un largo camino por recorrer: la brecha salarial actual aun es del 18,6%. Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial. Somos nosotras quienes padecemos una mayor tasa de temporalidad, el 19,6%, frente a la que soportan los hombres (15,1%). Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad.

En el caso de las pensiones de jubilación, la brecha es de un 31,91%. Un ejemplo de ello es la cotización al 100% hasta los 3 años en los casos de reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares y/o menores. Y también en nuestro ámbito, en el de la enseñanza, los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino, que en el masculino.

### **Prioridades para avanzar**

Para poder seguir avanzando, es prioritario incluir en la negociación colectiva **medidas de igualdad**, así como mejorar los **Planes de Igualdad**. Desde CCOO seguiremos denunciando la falta de negociación, reclamando la convocatoria de las mesas de negociación y vigilando el seguimiento de las medidas adoptadas, asegurándonos así de su cumplimiento.

Es necesario seguir trabajando para orientar tanto a profesionales, como a sindicalistas y a las víctimas a través del **Observatorio de Acoso Sexual y por razón de sexo**. Tenemos que mejorar las **políticas activas** de empleo, centrándonos en los grupos de mujeres con dificultades específicas (jóvenes, mujeres con discapacidad...) y adoptar **políticas con perspectiva** de género en todos los ámbitos.



**Hay que retomar el impulso para una educación basada en la coeducación y la igualdad. Avanzar por una sociedad cada vez más justa e igualitaria.**

De igual modo, es vital el compromiso sindical para acabar con la brecha en las pensiones. Por ello, seguiremos luchando por reducir la parcialidad y mejorar las condiciones laborales. En este sentido, un espacio primordial lo deberá ocupar la materia de los cuidados, ya que son sectores que afectan especialmente a la Federación de Enseñanza (discapacidad, ocio y tiempo libre, escuelas infantiles 0-3 años). Así, es necesario trabajar para conseguir que prospere la propuesta de CCOO por un pacto integral y estatal de cuidados.

Hay que retomar el impulso para una **educación basada en la coeducación y la igualdad**. Avanzar por una sociedad cada vez más justa e igualitaria.

Los centros educativos y de trabajo socio-educativos, que no están exentos de la realidad de desigualdad y necesidad de avanzar en igualdad de oportunidades, deben ser espacios donde se trabaje con proyectos educativos basados en la coeducación y la igualdad de oportunidades de forma continuada y no solo en fechas señaladas.

Qué no se nos olvide el momento que estamos viviendo. Hay un gran factor de riesgo que nos acecha, las elecciones autonómicas de 2023 trajeron consigo un avance de la ultraderecha en gobiernos donde sus primeras medidas fueron la eliminación de las estructuras de igualdad (concejalías, oficinas, etc.) y la reducción drástica, cuando no eliminación, de partidas presupuestarias y programas de coeducación, educación para la igualdad y la diversidad, prevención de violencia de género, etc. Este avance institucional de la ultraderecha negacionista conlleva consecuencias terribles para las mujeres, para muchos colectivos de personas, para el sindicalismo de clase, para el diálogo social, el cambio climático, la Agenda 2030 y para todo lo que significa avanzar en un mundo igualitario, inclusivo, tolerante y sostenible.

Seguiremos en pie, conscientes, firmes y luchando. CCOO es y solo será, si es un sindicato feminista. El sindicalismo es feminista o no es. Esto, mas aún en nuestra Federación, en nuestro sector, donde la mayoría somos mujeres ¡Viva la lucha sindical feminista! ¡Feliz 8M!.

# *El arte de ser acosada*

**Conversación con una maestra víctima de acoso sexual y laboral.**

Relato de una maestra víctima de acoso sexual y laboral.  
Texto posterior de Carmen Barrios Corredera



*Morir  
es un arte, como todo.  
Yo lo hago excepcionalmente bien.*

*Tan bien, que parece un infierno.  
Tan bien, que parece de veras.  
Supongo que cabría hablar de vocación.*

**Sylvia Plath - Lady Lazarus**

**S**upongo que cabría hablar de mi vocación por ser acosada o mal tratada por algunos hombres. Sin embargo, esta es la primera vez que interpongo una denuncia por acoso sexual dentro del ámbito laboral.

Y, efectivamente, es todo un arte.

Y he de hacerlo excepcionalmente bien, “tan bien que parezca real”, tan bien que me permita pasar de aspirante a víctima (o presunta víctima, como me llaman), eso sí, a víctima real.

Para dominar todo arte, hay que seguir una serie de pasos y todo indica que yo no he tomado el orden correcto. Voy demasiado tarde para algunos. Podría haberlo hecho, no sé... ¿durante el primer mes? ¿Ante el primer comentario sobre mi cuerpo? Hubiera sido demasiado pronto e insustancial para otros.

Efectivamente, supone todo un arte de precisión encontrar el momento justo en el que sea socialmente aceptable decidirse a denunciar.

No entraré en detalles mundanos como puede ser el proceso interno de asumir la situación, pedir ayuda, buscar un abogado, tareas administrativas al fin y al cabo que no se caracterizan por su inmediatez, precisamente.

Sorteado este primer paso, como decía, debo hacerlo “tan bien que parezca real,” tengo que demostrar que es real, me piden que aporte pruebas. Como todo aprendiz, pregunté a expertos en la materia, los cuales me advirtieron de la dificultad de la tarea. Debía aportar informes

médicos, psicológicos, mensajes, correos, grabaciones...Qué tranquilidad supuso para mí saber que contaba con bastantes de los elementos enumerados, y qué efímera fue esa tranquilidad...

Comenzaré por los informes psicológicos.

Cuando la situación de acoso comenzó, acudí a un psicólogo. Él, con posterioridad, elaboró un informe que concluía que yo manifestaba un cuadro de ansiedad, provocado por el estrés laboral que suponían las conductas abusivas acompañadas de comentarios sexuales e incluso acercamientos físicos no deseados, que sufrí durante dos años por parte de mi superior.

Pero no, esto no es una prueba. Es un indicio.

Vaya decepción, desde luego no domino este arte que supone ser acosada. Diré, en mi favor, que al menos poseo una gran dosis de creatividad, como demuestra el hecho de acudir semanal o quincenalmente a terapia a contar fabulaciones, eso sí a razón de 60 euros la sesión.

Pasemos pues a los informes médicos de esa época. Ansiedad, taquicardia sinusal, estrés, problemas digestivos... y...tampoco, eso no es una prueba, porque solo dice que tenías ansiedad, pero no la causa. Claro, por eso fui a un psicólogo para tratar la causa. Bienvenida a la casilla de salida del laberinto administrativo.

Llegada a este punto, me pregunto: ¿Qué es una prueba?

Una prueba es algo que le incrimine directamente, como un mensaje subido de tono o una proposición no adecuada. Estamos hablando de un depredador que ha aprendido a descifrar minuciosamente mis señales, cuando es o no es buen momento para atacar y qué presa escoger, pretender que consiga un mensaje así sería como pedir prácticamente una confesión voluntaria. ¿O acaso un león monta un gran alboroto en el momento de atacar a la gacela?

**No me queda más remedio, entonces, que crear mi relato, el cual debe poseer verosimilitud y no incurrir en contradicciones. Yo, que no recuerdo lo que comí la semana pasada, tengo que relatar con cuidado y precisión los hechos acontecidos durante dos años.**



© Carmen Barrios.

Un ladrón, por ejemplo, puede dejar algún rastro, pero no creo que deje una tarjeta de identificación por si lo necesita la víctima. Los delincuentes, sería lógico pensar, que van a tratar de evitar dejar mancha alguna que les inculpe. Podrían dejar alguna huella, a mí me la han dejado “Tan bien, que parece un infierno”, pero no sirven como pruebas.

No me queda más remedio, entonces, que crean mi relato, el cual debe poseer verosimilitud y no incurrir en contradicciones. Yo, que no recuerdo lo que comí la semana pasada, tengo que relatar con cuidado y precisión los hechos acontecidos durante dos años. Me dicen que “aproximadamente”, lo cual no me alivia en absoluto.

Cuando tenga lugar el juicio habrán pasado varios años, solo espero que el disco duro de mi cerebro siga reteniendo la información para entonces.

Además de guardar bien la información, se exige que al expresarla no puedo ser contradictoria, algo que había asumido hasta ahora como un rasgo de mi personalidad, sin que me trajera mayores problemas. Una de las contradicciones a las que me enfrento es a la de haber tenido un trato cordial o de amistad con el acosador, el cual no olvidemos, era mi superior. Pero parece que este trato amable no corresponde al perfil de una persona acosada.

Me pregunto cómo será este perfil y lo comparo con un texto de Julio Cortázar que tiene mucha miga:

“Dejando de lado los motivos, atengámonos a la manera correcta de llorar, entendiendo por esto un llanto que no ingrese en el escándalo, ni que insulte a la sonrisa con su paralela y torpe semejanza. El llanto medio u ordinario consiste en una contracción general del rostro y un sonido espasmódico acompañado de lágrimas y mocos, estos últimos al final, pues el llanto se acaba en el momento en que uno se suena enérgicamente. Para llorar, dirija la imaginación hacia usted

mismo, y si esto le resulta imposible por haber contraído el hábito de creer en el mundo exterior, piense en un pato cubierto de hormigas o en esos golfos del estrecho de Magallanes en los que no entra nadie, nunca. Llegado el llanto, se tapaná con decoro el rostro usando ambas manos con la palma hacia adentro. Los niños llorarán con la manga del saco contra la cara, y de preferencia en un rincón del cuarto. Duración media del llanto, tres minutos.”

Tal vez debería haber sido amable, lo justo para no arriesgarme a perder mi puesto de trabajo, pero sin pasarme. Una dosis de llanto no hubiera venido mal, aunque en una de las muchas ocasiones que acudí a un doctor relatando lo que me estaba sucediendo me reprochó “de acuerdo, pero no hace falta llorar”. Probablemente no lloré bien. Otro doctor, de la misma clínica privada me preguntó si creía en Dios y me recetó: “tienes que perdonar”.

En fin, volviendo al perfil de persona acosada se me ocurre la idea de consultar el Manual de la Perfecta Acosada...

---

Todo este texto que figura hasta aquí, me lo envió una maestra de un colegio de la Comunidad de Madrid, que ha denunciado por acoso sexual y laboral al director del centro en el que ella realizaba su labor docente. Se le había pedido un artículo para esta revista en el que ella contara –de forma anónima– su caso.

Ella, en un principio dijo que sí, pero pasados los días avisó explicando que no podía, que no se veía capaz, que lo que llevaba escrito no le parecía relevante...

Me puse en contacto con esta profesora, con la intención de tener una conversación con ella en la que me explicara su caso, para poder llevar yo su voz –con mis palabras– a estas páginas. Afortunadamente, conseguí poder leer lo que ella llevaba escrito, y en el curso de ese café logré convencerla para que finalmente accediera a publicar su propio texto.

El relato de esta maestra en primera persona es insustituible, está escrito desde el yo más íntimo, y eso es muy potente, porque dice verdad y toca piel. Imprescindible para entender un proceso tan complejo, tan duro y tan a contracorriente en una sociedad manchada por un patriarcado, que maltrata a las mujeres, que las ningunea y las quiere calladas e invisibles. Constituye todo un aprendizaje para cualquier persona que se detenga a profundizar en él, porque esta maestra, esta mujer que ha sufrido acoso sexual y laboral por parte del director de su colegio, huye de la victimización ñoña y enfrenta lo que le ha pasado con una inteligente entereza. No es una damisela en apuros esperando a que alguien la salve, es una persona que ha hecho un profundo ejercicio de reflexión, ha abrazado la valentía y ha tomado la decisión de reclamar su espacio para desarrollarse en paz. Exige lo obvio, que se respeten sus derechos.

Y nada ha sido fácil. Llegar hasta aquí, no ha sido nada fácil.

En la conversación de café que mantuvimos, salieron a pasear todos sus miedos, porque los miedos están, avisan del peligro y hay que escucharlos, analizarlos, caminar de la mano con ellos y conocerlos bien para no rendirse. Los miedos alertan de la personalidad psicopática que hay detrás del acosador, personalidad que ella conoce bien, pues ha padecido sus sutiles y enrevesados rasgos durante años de trabajo conjunto.

Salieron a pasear sus inquietudes, sus incertidumbres, sus demandas, su denuncia hacia una Administración Pública de la Comunidad de Madrid, que carece de protocolo específico de acoso sexual y laboral en el trabajo docente. Una Administración, que cuando una maestra decide denunciar, tal como ella ha hecho, por acoso sexual y laboral a su superior, es ella la que tiene problemas, es ella la que queda abandonada, es ella la que sale del lugar de trabajo, es ella la que inicia un calvario...mientras que al "presunto" acosador se le permite permanecer en su puesto de trabajo mientras se abre la investigación. Sorprende que en el estatuto del funcionariado público exista la obligación de denunciar este tipo de comportamientos de acoso –hablamos de personas que tratan con menores, porque si son capaces de acosar sexualmente a una docente, qué no se atreverán a hacer con las alumnas o los alumnos–, pero que cuando se llevan a efecto no se realice, por ejemplo, una suspensión cautelar de empleo de esa persona, que la aparte de la docencia mientras se reúnen las pruebas y se investigan los hechos.

En definitiva, salieron a pasear las injusticias y la incomprensión que sufren las mujeres, que padecen acoso sexual y laboral, y osan denunciar. Toda la carga de la prueba cae sobre ellas,



© Carmen Barrios.

que son las víctimas, ellas que con la denuncia inician un camino de señalamiento, en el que no se las cree, en el que su palabra siempre está cuestionada, en el que sufren violencia institucional de todo tipo, y en el que, tal como ha sucedido en este caso, la víctima ni siquiera encontró amparo en la figura de un médico de familia. Tuvo que soportar que el señor médico de la clínica privada, al que ella acudió para solicitar una baja por el estrés causado por su acosador –algo prescrito en el informe psicológico– la preguntara si creía en dios, sin mostrar la más mínima empatía hacia su relato, ni interesarse siquiera por la documentación aportada –informe psicológico, denuncias, etc–. Este señor recetó a la maestra acosada sexualmente, que perdonara.

A pesar de todo lo relatado, en nuestra conversación, ella llegó a manifestar que, en parte, se sentía afortunada, porque al ser funcionaria no había perdido su puesto de trabajo al denunciar. Porque lo habitual es que las mujeres con contratos precarios pierdan su empleo si denuncian estas conductas de un director de centro. Y si acaso esas mujeres son migrantes, el combo es completo, porque se convierten en objetivo fácil para estos acosadores. Todo esto hablamos ella y yo durante ese café, un café en el que también me confesó, que sí se había sentido amparada por las mujeres de CCOO, que la habían orientado, apoyado y acompañado en todo este proceso. Algo que me llenó de orgullo feminista y de clase.

Para terminar, quiero dar las gracias a esta mujer que se ha atrevido a denunciar acoso sexual y laboral en su puesto de trabajo, y por extensión, a todas aquellas que se atreven a denunciar acosos y violencias. Con sus denuncias realizan un acto social que nos beneficia a todas las mujeres, además de ensanchar el espacio de la democracia. Porque la democracia no es sino un sistema presidido por la búsqueda de la igualdad. Cada vez que una mujer se atreve a denunciar, todas damos un paso más para alcanzar el fin del patriarcado que nos subyuga.

Por todas ellas, por todas nosotras, quiero dejar aquí cuantas preguntas, que nos hacíamos esta maestra y yo al cierre de nuestra conversación:

¿Por qué cuesta tanto creer a una mujer que denuncia acoso sexual y laboral? ¿Es que acaso, denunciar algo así, es algo fácil de hacer?

¿Por qué la Administración Pública de la Comunidad de Madrid todavía no tiene un protocolo de acoso sexual y laboral específico para el cuerpo docente?

¿Por qué el camino de una denunciante de acoso laboral y sexual es tan tortuoso? ¿Cuándo va a terminar la violencia institucional hacia las mujeres que se atreven a denunciar acoso sexual y laboral?

¿Cuándo va a terminar la violencia contra las mujeres?

# *Las mujeres en la educación actual*

- **Entrevista a Lola Cabrillana:** “Lo que tenemos que hacer es totalmente distinto.”
- **Entrevista a Rosa Rocha:** “Hasta en una profesión como la nuestra, mayoritariamente femenina, cuánto más arriba vas, el techo de cristal todavía se perpetúa”.
- **Entrevista a Carmen Morillas:** “Hace falta generar políticas que vayan dirigidas a la corresponsabilidad”.
- **Entrevista a Irene Rodera:** “Somos la base de toda la educación futura”.
- **Entrevista a Silvia Casado:** “Las alumnas no tienen referentes femeninos”.
- **Entrevista a Belén Sáinz-Rico De Santiago:** “Una escuela sin compromiso sigue reproduciendo el sistema”.

*“Lo que tenemos que hacer es totalmente distinto”*

**L**ola Cabrillana (51) es escritora gitana. Trabaja de maestra de educación infantil en un colegio en Málaga. En 2020 autoeditó su primer libro, *Voces color canela*, que tuvo una gran acogida. Dos años más tarde, fue galardonada con el Premio a la Divulgación de la Cultura e Historia del Pueblo Gitano en la XII Gala Premios Gitanos Andaluces. En su actual novela, *La Maestra Gitana* –que ya va por la tercera edición– habla de lo que más sabe, del trabajo en el aula. El libro trata de una profesora gitana que se mueve entre los estereotipos que sufre su comunidad y la lucha por dignificar a la mujer gitana.



© Nito Salas

**TE: Estamos en el día que se conmemora y reivindica la lucha de la mujer por la igualdad. ¿Cómo se refleja esto en una comunidad que aun está inmersa en otra lucha, en la que pugna por la igualdad social entre gitanos y la sociedad mayoritaria?**

Lola Cabrillana: La mujer gitana sufre una doble discriminación, por ser mujer y por ser gitana. La voz de la mujer gitana está silenciada. No se le da voz. Es muy difícil. Intentamos reivindicar y visibilizar que sufren esta doble discriminación. Yo, desde la educación, trabajo en la igualdad, por supuesto.

**TE: ¿Con qué problemas te encuentras?**

LC: Hay dos problemas principales, que son generales para toda la educación de la población gitana en España: El absentismo y el fracaso escolar. El nivel de absentismo en la población gitana es muy superior al que

se da en la población no gitana. El 64% de la población gitana no termina la Secundaria obligatoria, mientras que entre los no gitanos son el 13%. Luego solo el 2% llegan a titularse en la universidad, mientras que el 27% de la población no gitana sí lo hace.

**TE: Llevas más de dos décadas en el aula. ¿En estos años ha habido un cambio?**

LC: Sí mucho. Ahora se da más importancia a la educación, no toda la que a mi me gustaría, por supuesto. Pero la escuela se empieza a ver como algo más cercano y comienza a haber referentes, que eso también es muy importante. Y sobre todo, empezamos a contar la historia desde una perspectiva interna. Y se comienza a trabajar ya por Decreto Ley. Es decir, los maestros y maestras estamos obligados a incluir en nuestro currículum la cultura e historia del pueblo gitano.

**TE: Suena bien. ¿Pero, realmente se hace?**

LC: No, no se está haciendo. Pero sí deberían hacerlo, y estamos luchando para que así ocurra. Pregunté en una charla ante 150 a 200 profesores, que cuántos de ellos trabajan el tema gitano como marca el decreto y levantaron la mano dos. Cuando les pregunté qué habían hecho, me dijeron que habían conmemorado el Día del Pueblo Gitano, pero no habían trabajado el temario que marca la Ley y que está colgado en la web del Ministerio. Por cierto, es un material excepcional.

**TE: Es decir, ¿hay un divorcio total entre la parte de la cultura gitana que la sociedad mayoritaria expone como suya, como el Flamenco, y lo que hay detrás, el pueblo que crea esta riqueza cultural?**

LC: Claro, no se quiere ver, no se quiere contemplar. Eso los niños lo notan. Los niños no se integran, aunque no me gusta mucho esta palabra. No se incluye a la población gitana en el aula. Los niños no sienten la escuela como algo cercano, como algo suyo. No están en lo que cuentan los profesores. No existen. No se estudia la opresión que ha sufrido el pueblo gitano a lo largo de la historia. Es uno de los factores.

**TE: Eso en cuando al alumnado gitano en general. ¿Para las chicas la situación es más complicada aún?**

LC: Sí. Muchas niñas están en un círculo donde siguen tradiciones que las alejan aún más de la escuela. Como ser madres jóvenes, para establecer familias muy jóvenes.

**La mujer gitana  
sufre una doble  
discriminación, por  
ser mujer y por ser  
gitana. La voz de la  
mujer gitana está  
silenciada. No se le  
da voz. Es muy difícil.  
Intentamos visibilizar  
que sufren esta doble  
discriminación. Yo,  
desde la educación,  
trabajo en la igualdad,  
por supuesto.**

**TE: Supongo que es allí donde los referentes son muy importantes.**

LC: Ahora hay mujeres gitanas en todos los ambientes, en la política, en la escuela, abogadas ... Ahora las niñas gitanas tienen referentes para ver que se puede ser gitana y se puede tener una profesión.

**TE: Hablando de los cambios a lo largo de tus años en el aula, ¿ha cambiado la mentalidad de los padres y madres?**

LC: Poco a poco. Muchas veces se dice, que los padres no llevan a sus hijos e hijas al colegio y olvidamos, que estos padres han formado parte del sistema educativo hace poco. Así, también el sistema educativo tiene parte de culpa en lo que hacen estas familias. Estamos poniendo el foco siempre en las familias cuando es el sistema, es la sociedad, son las instituciones políticas las que tienen que cambiar cosas, y no solo las familias, que por supuesto también.

**TE: ¿Qué reformas harían falta?**

LC: Muy buena pregunta. Ojalá que yo lo supiera, te lo pudiera explicar y se cambiara mañana mismo. Lo que sí es cierto, llevamos muchísimos años haciendo lo mismo y no da resultado. Por lo tanto, lo que tenemos que hacer es totalmente distinto.

Yo ahora tengo muy buena mano, llevo dos años sin absentismo. Lo que me ha funcionado es vincularme con las familias, con el alumnado y vincularme con la comunidad. Allí es donde he encontrado la clave para no tener absentismo en los últimos años. ¿Funcionará en otros cursos? No lo sé. Seguiré experimentando. Hacen falta muchos cambios.

**TE: Pero, das clases a chavales de 5 y 6 años. ¿Tan joven empieza el absentismo?**

LC: Y a los 3 años. Generalmente los niños que son absentistas en infantil tienden a serlo en primaria. Aunque no es una etapa obligatoria. Pero sí adquieres un compromiso. Matriculas a tu hijo y tienes que llevarle al cole.

**TE: ¿La sociedad española es racista?**

LC: Sí. No es que lo confirme yo. Solo hay que ir con un gitano o una gitana a un centro comercial y se experimenta vivamente.

**TE: ¿Un tirón de orejas a la sociedad?**

LC: Lo que me llama mucho la atención ahora, que doy muchas charlas en el centro de España, es la forma de agrupar a la población gitana. Todavía sigue habiendo – tristemente – muchas aulas donde solo hay población gitana, muchos colegios donde solo hay población gitana. Así, manteniendo esta situación de marginalidad es difícil obtener buenos frutos. Este tirón de orejas iría por ahí: es necesario hacer realidad la inclusión que muestra la nueva ley.

*“Hasta en una profesión como la nuestra, mayoritariamente femenina, cuánto más arriba vas, el techo de cristal todavía se perpetúa”*

**R**osa Rocha (57) es profesora de matemáticas y en los últimos 13 años es directora del IES Guadarrama. Desde el año pasado es la presidenta de Asociación de Directores de Institutos Públicos de Madrid (ADIMAD).



**TE: La enseñanza, también en la Secundaria, es una profesión mayoritariamente de mujeres. Aun así, esto no se refleja en la dirección de los institutos. ¿Hay techo de cristal?**

Rosa Rocha: Cuando yo empecé como directora, las mujeres éramos aproximadamente la cuarta parte en el curso que nos dieron. El año pasado más o menos la mitad, de los que presentaron la solicitud para ser director, eran mujeres. Del 25 al 50 por cien en 13 años, eso significa que el techo de cristal se está rompiendo. Pero, aun así, siendo las mujeres dos tercios del profesorado en Secundaria, las solicitudes por parte de mujeres no reflejan el porcentaje real en la profesión.

**TE: ¿Y más arriba, en la Administración, en la Consejería?**

RR: Cuando voy a reuniones en la Consejería se ve mucho menos presencia de mujeres. La Directora General de Secundaria es mujer, la Presidenta de la Comunidad de Madrid es mujer, pero poco más. Alguna Subdirectora General ... pero, por ejemplo, en las áreas son 4 hombres y una mujer. Es decir, hasta en una profesión como la nuestra, mayoritariamente femenina, cuánto más arriba vas, el techo de cristal todavía se perpetúa.

**TE: ¿Cuándo empezaste, tuviste más dificultades que hubiera podido tener un hombre director?**

RR: Creo que no. El problema de un cargo directivo en Secundaria no es el ser hombre o mujer. Es la cantidad de trabajo que hay que hacer fuera del centro. Si tienes responsabilidades familiares es complicado –yo por ejemplo tengo dos hijos, que entonces hace 20 años cuando empecé como jefa de estudios y luego como directora, eran pequeños– porque normalmente este tipo de trabajos los hacemos las mujeres. En otras profesiones haces tus ocho horas y ya está, y tienes tu vida familiar. En la educación no es así. De verdad, aquí mi marido, no es que me haya ayudado, ha asumido su parte como padre y hemos compartido las responsabilidades.

**TE: ¿Cambia la visión que tienen sobre todo las alumnas, viendo a una mujer en un puesto de responsabilidad?**

RR: Sí. Como las alumnas van viendo que las mujeres pueden alcanzar puestos de responsabilidad, ellas también se pueden

ver en este rol. Cada vez hay más mujeres en la profesión, no como antes dando lengua sino también en ciencias. Eso ayuda a que las alumnas también se vean un poco en este papel y a lo mejor se animen a estudiar físicas, químicas o una ingeniería. Cuando yo estudié físicas todo eran hombres. Eso ha cambiado mucho.

**TE: ¿Son ellas las que mejores notas sacan?**

RR: Sí. Cuando entregamos las notas al final del curso suelen ser las chicas las que obtienen mejores resultados. El problema empieza después, en la facultad o cuando tienen que asumir puestos de responsabilidad.

**TE: ¿Eso también tiene que ver con la familia?**

RR: Tiene mucho que ver con la familia que tienes detrás. Si te animan o no. Es más complicado cuando hay una familia desestructurada con problemas en casa. Allí la escuela todavía tiene mucho trabajo que hacer. Estás chicas muchas veces se nos pierden por el camino. Si no tienen nadie que les apoye, muchas veces se van con el primero que encuentran y acaban muchas veces en situaciones de violencia de género. A estas chicas las tenemos que apoyar y con ellas tenemos que trabajar. En este asunto hemos avanzado muy poco. Es más, creo que incluso estamos retrocediendo. Si una alumna me dice que deja de estudiar para ir con su novio y trabajar en una cafetería, eso me da mucha pena.



**Cuando entregamos las notas al final del curso suelen ser las chicas las que obtienen mejores resultados. El problema empieza después, en la facultad o cuando tienen que asumir puestos de responsabilidad.**

**TE: Hablando de retroceso: hay encuestas que dicen que aumenta el porcentaje de chicos jóvenes que no ven la necesidad de la igualdad entre hombres y mujeres o que niegan la existencia de la violencia de género. ¿Eso se nota en los institutos?**

RR: A ver, los centros educativos son el reflejo de la sociedad. Tenemos que hacer formación contra la violencia de género, tenemos que hacer talleres ... pero, si en la sociedad hay una parte de la población que está manifestando estas ideas, si los chicos lo ven en casa, lo están absorbiendo en casa, aquí es complicado cambiarlo. Trabajamos mucho contra estas ideas, pero a veces es muy, muy difícil.

*“Hace falta generar políticas que vayan dirigidas a la corresponsabilidad”*

**C**armen Morillas (46), presidenta de la Federación Regional de Asociaciones de Padres y Madres del Alumnado Francisco Giner de los Ríos (FAPA), es madre de 4 hijas y tiene estudios de maestra, pero no ejerce. Se dedica a sus 4 hijas y al movimiento asociativo de madres y padres de alumnas y alumnos. Empezó hace 24 años en un AMPA en Leganés. Desde 2020 preside la FAPA Giner de los Ríos, una responsabilidad sin retribución alguna.



**TE: Según varios estudios internacionales, son sobre todo las madres quienes influyen en el futuro educativo de sus hijas e hijos.**

*Carmen Morillas: En lo que es la participación en la educación de nuestros hijos e hijas, mayoritariamente solemos estar las madres. Es una respuesta al modelo social que tenemos y que nos viene impuesto muchas veces. Al final es la mujer quien tiene más dificultades de acceder al mundo laboral. Y aun si estamos trabajando, tenemos que compartirlo con otras funciones como puede ser la de cuidar a los hijos y a las hijas. Justo por eso, hace falta generar políticas que vayan dirigidas hacia la corresponsabilidad.*

**TE: ¿Se abre una brecha más profunda en el momento en que una mujer tiene hijos?**

*CM: Sí, hay situaciones en las cuales todavía nos falta mucho para avanzar en igualdad. Lo de acompañar a nuestros hijos e hijas, algo que en la mayoría de los casos nos toca a las mujeres, aunque para mí, personalmente, es un privilegio. Es una pena que en la sociedad en la que estamos ahora mismo, en el año 2024, todavía se cuestione cuando estás trabajando la participación en los centros educativos. Por ejemplo, si tienes que ir a una tutoría hay trabajos en los que pueden poner pegas, porque esto no se considera algo prioritario, cuando sí lo es.*

**TE: ¿Esta presencia de la mujer en la educación de los hijos e hijas también se refleja en el movimiento asociativo? ¿Hay mucha más madre que padre?**

*CM: Sí, la participación de la mujer es mayoritaria. Es cierto que según vamos subiendo en esta pirámide que es una organización, cuanto más arriba sorprendentemente se encuentran más padres, más mujeres no encontramos.*

**TE: ¿A qué se debe?**

*CM: Esta tendencia la encontramos también en otros ámbitos, como puede ser el laboral. Son estas brechas de género que se perpetúan y que todavía hoy en día continúan. Por ejemplo, en una reunión con altos cargos, al entrar ella y tener que escuchar como chascarillo, que “cómo tendría yo mi casa si estoy todo el tiempo de una reunión en otra”. Este machismo hoy en día se sigue dando y da igual el nivel socioeconómico que se tenga.*

**TE: El trabajo de las asociaciones, la colaboración entre familias, alumnado y profesorado, ¿qué puede aportar para cambiar esta mentalidad?**

*CM: La escuela es un lugar privilegiado para poder trabajar muchísimas cosas. Una de sus funciones –aparte de la formación académica– es la formación integral del alumnado. En este caso nos encontramos con la necesidad imperiosa de que la escuela siga trabajando la coeducación, la formación afectiva y sexual, etcétera. Porque es en las aulas donde muchos niños y niñas y jóvenes tienen el referente de seguridad. El interés superior del menor debe prevalecer ante cualquier otro tipo de intereses. Hay muchos niños y niñas que necesitan también ser protegidos de sus propias familias. El centro educativo tiene un papel fundamental como eje vertebrador de la sociedad. Nuestros hijos e hijas pasan más de la mitad de su vida en el centro educativo. Estos entornos hay que protegerlos, hay que dotarlos con todos los recursos que necesiten. Es una inversión en el futuro.*

**TE: ¿Cuál es el tema que más te preocupa en el mundo educativo hoy en día?**

*CM: Me preocupa el discurso de odio, de negación de derechos que se va lanzando por parte de algunos responsables políticos, es anacrónico, irreal y no describe a nuestra sociedad. Ha costado muchísimos años conseguir derechos. Me preocupa que los discursos negacionistas calen en la sociedad y que calen en nuestros hijos, en nuestras hijas y en la juventud en general.*

**Me preocupa el discurso de odio, de negación de derechos que se va lanzando por parte de algunos responsables políticos, es anacrónico, irreal y no describe a nuestra sociedad. Ha costado muchísimos años conseguir derechos. Me preocupa que los discursos negacionistas calen en la sociedad y que calen en nuestros hijos, en nuestras hijas y en la juventud en general.**

*“Somos la base de toda la educación futura”*

**I**rene Rodera (51) es educadora infantil, delegada de CCOO y presidenta del comité de empresa en Kidsco, una empresa que gestiona escuelas infantiles de los ayuntamientos de Leganés y Alcalá de Henares, de la Comunidad de Madrid y del Ministerio de Defensa.



**TE: ¿Feminización y precariedad en el trabajo van muchas veces de la mano?**

Irene Rodera: Sí. Kidsco es la típica empresa en la que las Administraciones Públicas externalizan sus servicios, lo que se denomina como la gestión indirecta. Se dedica a presentarse a los concursos públicos y los gana con ofertas muy a la baja. Llevan desde el 2022 haciéndose con los fondos públicos de las escuelas, pero pagan a las empleadas con muchas irregularidades, tarde en el mes, en dos veces, con retraso de varios meses ...

**TE: Habéis hecho varias huelgas...**

*IR: ... y hemos conseguido que nos paguen.*

**TE: ¿Habéis ganado las elecciones sindicales con una abrumadora mayoría?**

*IR: Sí. CCOO consiguió 11 de las 13 delegadas. Porque somos las únicas que nos hemos movido decididamente.*

**TE: La educación infantil es un sector muy feminizado y muy precario.**

*IR: Hay muy pocos educadores masculinos. Hay profesores y maestros, pero educadores infantiles de 0 a 3 años muy, muy pocos. Pero la precariedad no tiene que ver solo con la feminización. Llevamos tiempo sin convenio. No se ha firmado un convenio como estaba previsto a finales del 2023. No quieren pagarnos lo que es justo que nos paguen. Nos exigen la misma titulación que en las escuelas públicas, pero sin embargo nos están pagando el Salario Mínimo Interprofesional.*

**TE: ¿Cómo puede ser eso?**

*IR: Cuando fuimos a ver al consejero de educación de la Comunidad de Madrid nos dijo que nosotras no pertenecíamos a educación, sino que éramos servicio esencial de conciliación.*

**TE: ¿Una guardería sin más?**

*IR: Eso. Aunque te exigen una titulación de educadora, para ellos no lo somos. Luego dentro del aula hacemos nuestras programaciones, nuestras notas, tutorías,*

*trabajamos como en cualquier colegio, pero nos pagan como si fuéramos camareras de comedor. Esa es la razón de que el sector en su conjunto esté tan mal. Las empresas se aprovechan de eso.*

**TE: ¿Pero es la empresa, en este caso Kidsco, quien os exige trabajar así?**

*IR: La empresa presenta un proyecto educativo cuando concursa, donde entran todas estas cosas. Todo eso a un precio muy bajo, y ganan el concurso. Proporcionan a la Administración Educación, al precio*

**TE: Es decir, ¿dejamos los niños de 0 a 3 años en manos de empresas muy precarias?**

*IR: Exacto. Eso es grave. Es la edad en la que se forman todos los esquemas mentales del aprendizaje, cuando aprendes a hablar, a escuchar, a moverte, a razonar ...*

**TE: ¿Cómo es posible que una sociedad consienta que sus bebés estén en unas instituciones tan poco valoradas?**

*IR: Porque hay mucha incultura. Me di cuenta cuando fuimos a la Asamblea de Madrid. Muchos políticos nos tienen como las que damos de comer a los niños y no valoran lo que somos, la base de toda la educación futura.*

**Hay mucha incultura. Me di cuenta cuando fuimos a la Asamblea de Madrid. Muchos políticos nos tienen como las que damos de comer a los niños y no valoran lo que somos, la base de toda la educación futura.**

*“Las alumnas no tienen referentes femeninos”*

**S**ilvia Casado (49) es profesora de historia de Secundaria. Ha publicado –junto con Carlos Fernández Liria– tres libros para acercar a los jóvenes a la historia reciente de España, desde la República, la Guerra Civil hasta el franquismo.



**TE: ¿Estamos ante una escuela sin memoria?**

*Silvia Casado: Sí, estamos ante una escuela sin memoria, porque estamos ante un país cuyos gobernantes –de todos los colores– y el Estado no han tenido ningún interés por la memoria histórica. Zapatero algo más, Sánchez un poco más que Rajoy. Pero en este país ha habido memoricidio.*

**TE: ¿Eso qué es?**

*SC: Se ha intentado que se olvidara. Se ha pretendido que la memoria fuera privada. Tú en tu casa puedes hablar de lo que quieras: de tus sufrimientos, tus traumas, tus desaparecidos, de tus muertos, de los que están en la cuneta, pero no ha habido ningún reconocimiento público. Por supuesto, en este contexto la escuela es un sitio sin memoria. La memoria se tendría que trabajar en todas las asignaturas, en arte, y en literatura, pero también en ciencias, dado que se tuvieron que ir muchos científicos al exilio.*

**TE: Entonces, ¿la escuela también se transforma en un sitio sin historia?**

*SC: Sin historia reciente de España, sí. Por ejemplo, el tratamiento que se da en el currículum a la Segunda República no es el que se debería dar a un sistema democrático, que la Segunda República lo es. La constitución del 1931 es la anterior a la actual.*

**TE: ¿Han cambiado cosas con la nueva Ley?**

*SC: Sí, pero luego cada Comunidad Autónoma hace su interpretación. Te pongo dos ejemplos. En la Comunidad de Madrid, por ejemplo la palabra “violencia” aparece solo en los epígrafes de la Segunda República. Habla del Frente Popular y la conflictividad civil y la violencia. ¿Cómo que conflictividad y violencia? Violencia será lo del golpe del Estado, pero no el Frente Popular. Y luego la Comunidad de Madrid ha metido una cosa muy compleja. Se ve el tema del debate historiográfico en la Guerra Civil. Pero, ¿qué debate histórico hay sobre la Guerra Civil? Entre los historiadores serios no hay ningún debate. Quien duda no son historiadores, son neofranquistas como Pio Moa o Cesar Vidal.*

**TE: ¿Se puede decir que en este olvido generalizado las mujeres que han luchado, las grandes científicas que ha habido, desaparecen por completo?**

SC: Sí, las mujeres que han luchado –por ejemplo– por el derecho al voto o que se vieron obligadas a ir al exilio no tienen ninguna visibilidad. Es cierto que la LOMLOE, en el currículum, ha metido por primera vez en el temario de la Segunda República el sufragio femenino y el debate que hubo entre Margarita Nelken, Clara Campoamor y Victoria Kent. Pero solo aparece esto.

**TE: Tampoco aparece la mujer y su papel en el franquismo.**

SC: No, de eso no se habla. No se habla de cómo la mujer fue doblemente apartada de todos los lugares. Cómo se la castiga por ser demócrata, por ser sindicalista, por formar parte de un partido de izquierdas o peor aún, por ser esposa, hermana o madre de “rojos”. Pero también por el mero hecho de ser mujer, se la castiga por los derechos que habían conseguido en la República. No estudiamos a todas las mujeres que se tuvieron que exiliar, como la misma Clara Campoamor o la filósofa María Zambrano. Hay un desconocimiento histórico sobre las mujeres que han dejado huella en este país.

**TE: ¿Esto influye en cómo se ven las alumnas, en su proceso de formar su identidad?**

SC: Sí, es que las alumnas no tienen referentes femeninos. Hay muchas mujeres en las que se podrían mirar como alumnas, como mujeres, pero también los alumnos. No conocen bien cómo se luchó por la democracia en este país. Por ejemplo, para conseguir el voto.

*Pero eso no es todo. La República aprobó una ley de divorcio, estaba trabajando en la ley del aborto... las maestras de la República, tan importantes, no se habla sobre cómo en la República se rompieron los muros que separaban chicos y chicas en los colegios.*

**TE: Hasta nombrar una calle en Madrid con el nombre de una de estas profesoras, Justa Freire, levanta polémica.**

SC: Porque en este país hay políticos, muchos del PP, de VOX todos y alguno del PSOE que tienen un sentimiento y una ligazón con el franquismo muy grande. Porque sus padres fueron franquistas y participaron de la élite del régimen. Basta con rastrear los apellidos.

**Hay un desconocimiento histórico sobre las mujeres que han dejado huella en este País.**

*“Una escuela sin  
compromiso sigue  
reproduciendo el  
sistema”*

**B**elén Sáinz-Rico de Santiago (56) es profesora de Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva y Didáctica e Innovación Curricular en la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid. Desde hace 10 años es la Directora de Estudios de su facultad. Además, dirige el 3er Congreso Internacional de Educación Crítica e Inclusiva que tendrá lugar en Madrid a finales de septiembre.



**TE: La mujer en cargos de responsabilidad y la Universidad no se llevan bien del todo, ¿verdad?**

Belén Saénz Rico: No, pero bastante hemos avanzado. En los equipos de gobierno cada vez hay más mujeres que hombres. También puede ser, porque en la Universidad en general somos más mujeres que hombres. Pero sí, hay una brecha todavía. Por ejemplo, la Complutense nunca ha tenido una mujer rectora.

**TE: El cambio se ve en las aulas. En muchas carreras hay más chicas que chicos.**

BSR: Hay que diferenciar en las ciencias de la salud, las ciencias sociales y las ciencias puras. La salud como parece que va unida a los cuidados se asocia también con el género. Por ello, en Farmacia y Medicina hay mayoría

**Es necesario retomar en el momento actual lo que significa la coeducación en igualdad de género desde la educación y la formación de maestros. Porque algo pasa en la sociedad cuando lo que sucede es que hay más violencia.**

de mujeres. En ciencias sociales, mayoría de mujeres. En Educación hay solo un 10% de estudiantes hombres. Pero todavía en las ingenierías la mujer es minoritaria. Sobre todo, también en lo que son los docentes. Y entre las catedráticas, en general, las mujeres somos minoría.

**TE: Estáis formando el futuro de la educación. ¿Qué preparación hace falta para las maestras y los maestros de las próximas décadas?**

BSR: La sociedad no da la importancia que tiene que dar al maestro o a la maestra. Es una profesión regulada, un sustento de la sociedad. Si hacemos un recorrido histórico, la educación entró en la coeducación en el periodo de los años sesenta del siglo pasado, que es cuando se comienzan a

compartir aulas y espacios físicos hombres y mujeres, niños y niñas. ¿Qué pasa en la realidad en la coyuntura actual? Cada vez hay más discriminación por género. Según indican los informes del Ministerio de Interior sobre acosos, cada vez hay más incidencia de delitos de odio en nuestra sociedad que tiene que ver con la identidad de género y con la igualdad de género. A la vez que hemos caminado para ocupar los mismos espacios físicos, hemos también heredado roles hegemónicos que estaban en la cultura.

Estamos en un momento en el que se necesita retomar lo que significa la coeducación en igualdad de género desde la educación y la formación de maestros. Porque algo pasa en la sociedad cuando lo que sucede es que hay más violencia.

**TE: Entonces, ¿hay un retroceso?**

BSR: Sí. ¿Por qué últimamente hay más delitos que tiene que ver con la igualdad de género y la diversidad afectiva y sexual? Porque la mujer intenta buscar un rol diferente al que la propia sociedad le otorga. Y además, se ha perpetuado en el sistema educativo. Por lo tanto, los futuros maestros son los que están llamados a cambiarlo. Da igual las políticas que se hagan. En estos cambios las sociedades van muy lentas. Hay que incidir en la formación inicial de los futuros

docentes, para que cambien los modelos sobre los cuales se están educando las futuras generaciones.

**TE: ¿Las maestras y los maestros necesitan compromiso social?**

BSR: Una escuela sin compromiso sigue reproduciendo el sistema patriarcal, con una aplicación de normativas educativas sin más. ¿Dónde ha habido cambios? Pues en aquellas escuelas que han visto que las leyes también se pueden utilizar para transformar su propio contexto y su propia escuela. Esto va muy unido a los movimientos de renovación pedagógica. Otra educación es posible haya la ley que haya. La actitud en positivo y las barreras mentales que puede tener un docente va a configurar el modelo educativo.

**TE: ¿Entonces cuál debe ser el objetivo de la educación?**

BSR: La educación es una disciplina, una ciencia y también un arte para construir una ciudadanía más comprometida, más activa y así generar sociedades más democráticas. Ahora, las políticas pueden hacer que la educación sea una simple correa de transmisión que no permita metas críticas hacia el sistema o que no permita metas críticas en las propias aulas. Somos a lo mejor los propios docentes, y no tanto las propias estructuras, quienes no siempre permitimos esta construcción de ciudadanos críticos.



**TE: En España no tenemos una escuela para todos, sino tres sistemas diferentes. ¿Qué significa esto para la sociedad?**

BSR: Tenemos una pública y luego una escuela concertada, con financiación pública, mayoritariamente en manos de órdenes religiosas. Eso marca modelos. Y luego tenemos una privada elitista, que se referencia en unos estándares educativos muy arcaicos ... las niñas con falda y los niños con pantalón ... El tipo de escuela marca el futuro.

**TE: ¿En la facultad de Educación estáis investigando, o es –de alguna manera– una mera fábrica de maestros?**

BSR: Por ley estamos obligados a investigar. Somos personal docente e investigador. Pero este país no apuesta por la ciencia y menos por las ciencias sociales. En ciencias puras o de salud un proyecto de investigación puede conseguir hasta 300.000 euros. En nuestra facultad, el máximo para un proyecto de 4 años son 37.000.

**TE: Cada Gobierno pone en marcha una nueva Ley de Educación. ¿Falta consenso político y social?**

BSR: Se utiliza la Educación con fines ideológicos. Por eso se dan los cambios de Ley cada vez que cambia el Gobierno a otra orientación ideológica distinta. La Educación es utilizada para generar el modelo de ciudadano que tiene en mente cada gobierno. Se persigue todo lo contrario a este ciudadano crítico del que estábamos hablando antes, a una educación para el bien común.

**TE: A la hora de reformar o elaborar leyes, ¿os tienen en cuenta a las Facultades de Educación?**

BSR: No, para nada.

# *El protocolo de acoso ¿sexual? de la Comunidad de Madrid*



© Carmen Barrios.

**U**n protocolo de acoso sexual y por razón de sexo debe cumplir dos premisas fundamentales. **Lo primero es prevenir**, establecer los recursos formativos, informativos y comunicativos que apuntalen la tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

**Lo segundo es actuar** ante los casos de acoso sexual o por razón de sexo, que por muy indeseables que sean, no dejan de ocurrir y por mucho que intentemos ocultarlo, no dejan de suceder.

Nuevamente nos hacemos la pregunta: ¿qué hace la Comunidad de Madrid para prevenir y actuar ante los casos de acosos sexual y por razón de sexo? ¿Qué hace la Consejería de Educación por el conjunto de mujeres que tiene en nómina?

De momento, en 2017 la Comunidad de Madrid decidió no establecer un protocolo de acoso específico para el acoso sexual y por razón de sexo. El gobierno de la comunidad aprobó (previa negociación con los agentes sociales) dos protocolos:

- **1.-** Protocolo general de prevención y actuación frente a **todos los tipos de acoso** en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- **2.-** Protocolo general de prevención y actuación frente a **todos los tipos de violencia** en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados

## La Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid no tiene un protocolo específico de prevención y actuación para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

o dependientes de ella.

En 2019, la Viceconsejería de organización educativa de la consejería de educación, se adhiere a dichos protocolos. No hay un trabajo de adaptación, solo de adhesión, por lo que se pierde la oportunidad de analizar con detenimiento lo que ocurre en los diferentes centros de trabajo de la consejería y así adaptar la respuesta que, de un protocolo como este, se espera.

La consejería mezcla todos los tipos de acoso, todos los tipos de violencia. Pareciera que no quisiéramos ni nombrar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo. Y como sabemos, lo que no se nombra no existe.

Pero, además, ¿el acoso sexual no es violencia? ¿Qué protocolo me asiste si me encuentro en una situación de acosos sexual, el de violencia o el de todos los tipos de acoso? ¿Qué medidas se establecen para prevenirlo?

El protocolo de acoso relega la regulación específica de acoso sexual al último punto, en el que se nombra a una **persona asesora para estos casos** y un **procedimiento a seguir por dicha persona nombrada**.

### **La Inexistencia de un protocolo específico de acoso sexual**

En cuanto al acoso por razón de sexo, ni siquiera es un subpunto del último punto del protocolo de adhesión, del protocolo general... Si no fuera por la gravedad del tema, parecería un chiste. La Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid no tiene un protocolo específico de prevención y actuación para los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Y no lo tiene porque no quiere, porque ideológicamente se posiciona en el negacionismo. Por que no nos cree cuando denunciarnos y prefiere ocultar, no actuar, no informar, no prevenir.

Si analizamos lo que tenemos, dos protocolos "todo terreno", ¿qué nos encontramos?: carencias tanto para prevenir como para actuar, incluso para un protocolo de acoso laboral al uso.

Y respecto a la prevención, ¿qué formación específica hemos recibido las personas que trabajamos

para la Consejería de Educación sobre el acoso? ¿Qué divulgación han hecho de la adhesión al protocolo general? ¿Qué otras medidas específicas para prevenir se han desarrollado? ¿Alguna infografía o cartel tipificando las situaciones de acosos sexual o por razón de sexo? ¿Algún cartel de “espacio libre de acoso sexual”?

La verdad es que todo lo que existe hasta ahora son actuaciones preventivas hechas en los centros educativos por las propias personas que trabajan en ellos y que están dirigidos principalmente al alumnado.

¿Qué vehículos de denuncia se han establecido? ¿A quién escribes o llamas si eres víctima de acoso sexual o por razón de sexo? ¿Hay algún buzón oficial de queja o denuncia? ¿Dónde, que difusión se ha hecho del mismo?

No hay una tipicación de conductas constitutivas de acoso (ni laboral ni sexual o por razón de sexo).

Establece la mediación como propuesta de actuación una vez se produce la denuncia y se realiza la investigación del caso. La mediación puede ser una metodología aplicable en algunos casos, desde luego no en casos de violencia, y el acoso sexual es un tipo de violencia contra las mujeres.

El propio protocolo ya contempla el archivo de la denuncia si, “*por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliadoras, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia*”.



**Si de verdad se quiere restituir a la víctima, hay que separar al acosador. Es el acosador quien debe cambiar de puesto, de manera cautelar primero, y definitiva después, si la resolución de la denuncia acredita que se ha producido el acoso sexual o por razón de sexo.**

Esto hay que llamarlo carpetazo y aquí no ha pasado nada.

El ámbito de aplicación del protocolo excluye a las empresas externas, contratadas por la consejería. Es decir, se lava las manos de lo que pueda ocurrir.

Incluye la restitución de la víctima como garantía de cumplimiento del protocolo. Muy bien, pero qué procedimiento aconseja para garantizar esa restitución de la víctima: *“Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Dirección General de Recursos Humanos deberá restituirlas en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas”*. Es decir, eres víctima de acoso sexual, lo denuncias y RRHH te ofrece cambiar de centro de trabajo. Todo acoso implica menoscabo de las condiciones laborales, si de verdad se quiere restituir a la víctima, hay que separar al acosador. Es el acosador quien debe cambiar de puesto, de manera cautelar primero, y definitiva después, si la resolución de la denuncia acredita que se ha producido el acoso sexual o por razón de sexo.

### **El protocolo establece un doble filtro para una denuncia de acosos sexual.**

El primero es una actuación preliminar, que en 10 días hace una indagación y emite un informe de valoración inicial.

El segundo es el comité asesor, que resuelve en los casos de indicio de acoso que no han derivado en la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, así como dar traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito. La actuación preliminar puede y de hecho lo hace, archivar la denuncia por desistimiento, insuficiencia de indicios o por efectos de mediación, que “resuelvan el contenido de la denuncia”.

También puede determinar la constitución de otra falta, que no es de acoso sexual o por razón de sexo. O que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo.

Muchas opciones para finalmente no llamar a las cosas por su nombre, para esquivar el hecho de que el acoso sexual afecta a las mujeres también en su trabajo, también en la Consejería de Educación, también en los centros docentes.

¿Qué necesitamos? Una consejería que manifieste claramente y con contundencia su tolerancia cero ante el acoso sexual y por razones de sexo. Que establezca medios para desarrollar un plan preventivo y de actuación ante los posibles casos. En definitiva, un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo con perspectiva de género.

*Por  
todos los  
#SeAcabó,  
que nos  
atraviesan  
a las  
mujeres:  
¡Viva el 8M!*

Carmen Barrios Corredera, escritora y fotoperiodista.

EE

*Porque yo me lo propuse y sufrí  
Como nadie había sufrido y mi piel  
Se quedó vacía y sola  
Desahuciada en el olvido y después  
De luchar contra la muerte, empecé  
A recuperarme un poco y olvidé  
Todo lo que te quería y ahora ya  
Y ahora ya, mi mundo es otro  
...#SeAcabó”.*

**M**aría Jiménez cantaba con desgarró esos versos de su particular #SeAcabó. Una frase que se ha convertido en todo un grito de guerra de las mujeres que no se resignan. Ese verso que inicia “porque yo me lo propuse y sufrí” atraviesa todas las luchas por Ser, por vivir en paz, por desarrollarnos libremente y sin tutores, por las exigencias continuas de igualdad en todos los ámbitos de la vida, por levantar nuestra voz contra los acosos sexuales, laborales y las violencias de todo tipo, que sufrimos las mujeres por hecho de serlo.

Porque nos proponemos Ser y sufrimos en el intento, y en ese sufrimiento del que cuesta tanto salir, nos empoderamos –gracias al feminismo, incluso aunque todavía no lo sepamos y siquiera nos atrevamos a nombrarlo–, dejamos de ser víctimas y declaramos y abrazamos como nuestro, totalmente nuestro, históricamente nuestro ese clamoroso #SeAcabó. Y tenemos que dar las gracias, como feministas, a un grupo de chicas de barrio reunidas en un equipo entorno a un balón de fútbol. Un grupo de chicas mágicas, que nos hicieron soñar a todas, que llevaron la alegría de todo un país a lo más alto del deporte mundial. Un grupo de chicas que supieron unirse como una piña –sin fisuras– y se calaron las botas, con los cordones muy bien atados, para patear el balón hasta la Luna gritando #SeAcabó, cuando quisieron marcar a una de sus compañeras como si fuera una vaca, con un beso no consentido en los morros –que tenía identidad de posesión, un “esta es mía” repugnante– delante de todo el mundo sideral que presenciaba la TV precisamente esa noche inolvidable de celebración deportiva, tras no un éxito, sino tras “el éxito”, contra viento y marea y contra todo pronóstico de ese equipo tan ninguneado e infravalorado en toda la ancha extensión de la palabra.

El #SeAcabó de las mujeres del equipo femenino de fútbol simboliza el hartazgo evolutivo de las mujeres españolas. Es un #SeAcabó que, si echamos la vista atrás, entronca y es hijo de todos los #SeAcabó de las mujeres en sus luchas históricas persiguiendo la igualdad y la libertad personal –corporal, de pensamiento– fuera de las tutelas de los varones. Es el #SeAcabó de las cigarreras, que en una huelga en Sevilla llegaron a tirar al pilón al preboste de una fábrica de tabaco. Y como señalaba Emilia Pardo Bazán en La España moderna en 1890, “Hoy en España menudean los motines de cigarreras y el cargo de jefe de las fábricas de Sevilla y Madrid no puede ser ejercido por quien carezca de gran serenidad, aplomo y energía”; es el #SeAcabó de las faeneras de Málaga que protagonizaron una de las huelgas más serias y más largas de las mujeres españolas en 1919, cuando protestaban por las subidas de los precios de los alimentos básicos achacados al impacto de la Primera Guerra Mundial y que las sumía en la pobreza; es el #SeAcabó de las jóvenes mujeres que en los años 20 y 30 del siglo pasado se empeñaron en estudiar, en trabajar, en ser mujeres libres. Muchas de ellas querían ser maestras de escuela, y lo fueron, y cambiaron tanto la esencia y la identidad de la escuela en sentido igualitario y feminista, que los curas de su época y los señoritos no lo soportaron, ...y es cierto que las masacraron, pero su semilla y su hermosa huella quedó escrita en la memoria de la historia para todas nosotras y hoy estudiamos el significado de su enorme legado y aprendemos de ellas; es el #SeAcabó de todas las



**Las feministas  
entonamos este 8M  
un sonoro y sororo  
#SeAcabó, porque  
seguimos en lo  
mismo, continuamos  
denunciando el  
patriarcado y sus  
prácticas castradoras  
y de coerción, porque  
seguimos denunciando  
los genocidios y las  
guerras –nosotras  
amamos la paz,  
reclamamos la paz,  
exigimos la paz– y  
porque estamos hartas  
de un sistema que  
perpetúa privilegios  
para ellos**

mujeres que nunca se rindieron y que lucharon contra una dictadura –que las quería encerradas en casa– en todos los ámbitos que pudieron; es el #SeAcabó de todas aquellas que se organizaron en redes de mujeres de preso para asistir a las familias y mantener cohesionada la resistencia; es el #SeAcabó de las mujeres de la Huelga de 1962, sin su fuerza, su determinación, su capacidad de lucha, esa huelga se hubiera escrito en las páginas de nuestra historia como una derrota, en lugar de como el éxito de torcerle el brazo a la dictadura franquista por primera vez desde el fin de la guerra de España; es el #SeAcabó de las 11 de Basauri, esas mujeres de clase obrera acusadas de delito de aborto en 1976, que se enfrentaron a todo un aparato judicial y represivo patriarcal, rancio y muy español, en este país católico, que ha maltratado y maltrata tanto a las mujeres; es el #SeAcabó de aquellas mujeres que proclamaron a voz en cuello en las calles de España ese *Yo también soy adúltera*, que definió un noviembre de 1976, y que tumbó una Ley de adulterio pensada para enjaular a las mujeres; es el #SeAcabó de las mujeres de Posadas, de Induico, de Ike, de Inditex...tantas y tantas mujeres dignas y combativas del textil, que se han plantado aquí, huelga tras huelga –tan inhumano para la mujeres trabajadoras– para exigir derechos; es el #SeAcabó de las espartanas de CocaCola en lucha, que enfrentaron al monstruo de la burbujas con determinación, inteligencia e imaginación, dando oxígeno a una lucha justa contra una empresa global; es el #SeAcabó de las trabajadoras del sector de la educación infantil de 0 a 3 años, que mantienen hoy un pulso por sus derechos. Es, en definitiva, el #SeAcabó de todas nosotras, de las mujeres que levantamos nuestra voz para decir que aquí estamos y que nosotras



© Carmen Barrios.

contamos, es la suma de todas las voces, de las de antes y de las de ahora, es también la voz que van a recoger nuestras hijas. Porque seguimos en lo mismo, continuamos denunciando el patriarcado y sus prácticas castradoras y de coerción, porque seguimos denunciando los genocidios y las guerras –nosotras amamos la paz, reclamamos la paz, exigimos la paz– y porque estamos hartas de un sistema que perpetúa privilegios para ellos.

Y en este nuevo 8 de marzo de las mujeres, este #SeAcabó sigue teniendo para las mujeres sindicalistas de CCOO, en la enseñanza en Madrid un acento especial y de color violeta contra el acoso sexual y laboral, y contra las violencias institucionales, que siguen sufriendo las mujeres cuando se atreven a denunciar esos acosos sexuales en el ámbito laboral. Porque continúa pasando, está pasando y sigue pasando. Hay seis trabajadoras de la enseñanza en Madrid que han denunciado acoso sexual en sus centros de trabajo y se encuentran con que la Comunidad de Madrid no tiene un protocolo de acoso sexual específico que las ampare. No se toman medidas cautelares contra los acosadores, y, por el contrario, son ellas las señaladas, las cuestionadas, las abandonadas... ellas son las que finalmente se ven abocadas a emprender un recorrido de denuncias por la vía penal que es largo, complicado y costoso. Un recorrido en el que en muchas ocasiones sufren violencia institucional.

Por todas ellas, por todas nosotras, por las de antes y por las de ahora, este 8M las feministas entonamos un sonoro y sororo #SeAcabó.

# *Corresponsables para ganar más*

Lidia Fernández Montes  
Secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid



Con motivo del Día por la Igualdad Salarial, que se celebró el pasado 22 de febrero, nuestra Confederación sacó un informe sobre brecha salarial entre mujeres y hombres titulado “Corresponsables para Ganar Más”, en el que denunciaba cómo esos trabajos de cuidados no remunerados afectan a nuestro salario haciendo de amplificadores de la desigualdad.

La necesidad de una conciliación corresponsable entre la vida personal y la profesional es una cuestión que atañe tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, debido a los estereotipos de género y la socialización sexista presente en la sociedad patriarcal en la que vivimos, las mujeres presentan mayores problemas. Porque es a ellas a quienes se asignan las responsabilidades de cuidado – de familiares principalmente – y, si a esto sumamos a la ausencia de corresponsabilidad – como reiteradamente se ha denunciado desde el feminismo – ello supone un lastre añadido en sus carreras profesionales.

## **Un reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado limita las oportunidades de las mujeres para la educación y la formación, el trabajo remunerado, el trabajo voluntario o las actividades de ocio.**

Un reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado limita las oportunidades de las mujeres para la educación y la formación, el trabajo remunerado, el trabajo voluntario o las actividades de ocio.

Son muchas las normativas que han ido abordando esta cuestión y es hora de que demos el paso definitivo. Porque integrar verdaderas políticas de conciliación en la empresa no solo beneficia a los trabajadores y a las trabajadoras, sino que repercute positivamente en la propia empresa.

Se trata de avanzar en corresponsabilidad efectiva por parte de los hombres, las mujeres, las empresas y la sociedad en su conjunto. Un compromiso para el que es necesario un decidido impulso al refuerzo de los servicios públicos de cuidados, que deben ser de calidad y gratuitos o accesibles, especialmente para las rentas más bajas.

Y, por supuesto, es necesario asimismo asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en igualdad con el refuerzo de la Inspección de Trabajo y la agilización de sus labores.

# *Feminismo sindical. Es el momento.*

Oliva García de Paz.

Secretaria de las Mujeres. Federación de Enseñanza CCOO de Madrid



**E**l lema central de la Campaña del 8 de marzo para este año es EL FEMINISMO SINDICAL. CCOO es un sindicato socio político, de clase y ¡FEMINISTA!. Quizás el término feminismo sindical es relativamente reciente, pero la lucha sindical de las mujeres de CCOO no lo es. Si hemos llegado hasta aquí, es gracias a esa lucha, gracias a esas mujeres que nos han representado y que con su esfuerzo han empujado a esta organización hacia ese compromiso con la igualdad, dentro y fuera de las puertas del propio sindicato.

Las mujeres de CCOO somos fuerza motriz, también somos protagonistas del crecimiento afiliativo, protagonistas de las luchas, de las huelgas y las movilizaciones.

Un ejemplo de ello está en nuestra Federación de Enseñanza y en la negociación del Convenio de Educación Infantil. Las compañeras de las Escuelas Infantiles de gestión indirecta y privadas llevan meses en lucha. Secundando paros parciales, huelgas, concentraciones y manifestaciones a lo largo y ancho del Estado español. El sector de las escuelas infantiles de gestión indirecta y privadas es un ejemplo paradigmático de la realidad laboral de las mujeres en España. Puesto que se trata de un sector muy feminizado, con un tipo de actividad que se concreta en la educación en la etapa de 0 a 3 años y con un convenio muy mejorable.

Es primordial analizar qué hace el mundo laboral con las mujeres, porque proporciona la pista para saber qué puede hacer el sindicalismo de clase y feminista por las mujeres. Y de paso, saber qué puede aportar el feminismo al sindicalismo.

Históricamente se ha discriminado a las mujeres en el ámbito laboral. Doblemente invisibilizadas, han sido relegadas a un sector de actividad que no se considera trabajo, no cotiza ni es remunerado o, en el mejor de los casos, es remunerado "en negro". Doblemente invisibilizadas, porque su papel activo en otros ámbitos productivos se ha ocultado, no ha sido relatado, no ha pasado a formar parte de los libros de historia. Esto es así en todos los ámbitos productivos, científicos, artísticos y sociales.

La inserción de las mujeres en el mundo laboral remunerado ha sido y sigue siendo el último vagón del tren. Algunos datos ayudan a entender el todo. Por ejemplo, 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial son de mujeres, 6 de cada 10 personas en paro son mujeres. En Madrid, la brecha salarial entre mujeres y hombres asciende al 21,2% (la brecha en el Estado español es del 18,6%).

Las mujeres representan una amplia mayoría en los sectores peor pagados, protagonistas de la temporalidad, la parcialidad y los trabajos no remunerados. La brecha salarial tiene efectos en el presente y en el futuro de todas. En el presente, condena a las mujeres a un menor poder adquisitivo, con menos posibilidades de acumular patrimonio, lo que las ata a la dependencia económica.

Las mujeres son, asimismo, protagonistas en las prestaciones por desempleo más bajas y por supuesto en las pensiones (actuales y futuras) ya que tienen haberes reguladores más bajos, carreras de cotización más cortas en grupos más bajos y con lagunas. Por eso, la brecha se mantiene cuando acceden a una pensión. Actualmente, la brecha de las pensiones es de un 31,91%.

## Impronta de la perspectiva de género

La impronta de la perspectiva de género, en las reformas estructurales que se han producido los últimos años, ha supuesto un avance innegable para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, también en el ámbito laboral. Lo hemos visto en los efectos que tiene en la temporalidad la reforma laboral y en los salarios la subida continuada de Salario Mínimo Interprofesional (SMI). También las dos últimas reformas de las pensiones, que inciden de forma positiva en las lagunas de cotización y la parcialidad. Es necesario continuar por ese camino y eso se hace manteniendo la perspectiva de género, tanto por parte de los agentes sociales como por el poder legislativo.

Si queremos una igualdad plena en el ámbito laboral debemos pasar a la práctica con las medidas de igualdad y los planes de igualdad. La ley establece que todas las empresas deben tener un compromiso con la igualdad, bien a través de un plan negociado y registrado, bien a través de unas medidas por la igualdad, también negociadas con los comités. Este compromiso debe traducirse en acciones reales, no en buenas intenciones y documentos interminables que se registran en el REGCOM. Las diferentes brechas laborales se abordan con sindicalismo feminista realizado por hombres y mujeres en las centrales sindicales, en los comités de empresa y en los centros de trabajo. El futuro ya está aquí, como decía Radio Futura, y la trasposición de la Directiva de la Unión Europea 2023/970, de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, introducirá en nuestro ordenamiento jurídico nuevas obligaciones empresariales en materia de información salarial, tanto en el proceso de selección como durante la relación laboral. Tenemos dos años de plazo para su aplicación.

Parte de esas medidas por la igualdad implican abordar de forma sistémica todo lo relacionado con los cuidados y la corresponsabilidad. Con coeducación, corresponsabilidad y un sistema público de cuidados. Con **coeducación**, para que superemos ese rol de género que hace que creamos que las mujeres estamos hechas para cuidar; desarrollando la **Corresponsabilidad**, porque más allá del imprescindible reparto equilibrado de las tareas en el hogar, la corresponsabilidad

## El ejercicio de corresponsabilidad necesariamente debe tener como objetivo disminuir la brecha entre hombres y mujeres, tanto en el acceso a las medidas de conciliación como en las consecuencias económicas que éstas tienen en los sueldos y las pensiones.

interpela a las empresas, tanto públicas como privadas y a los gobiernos. Aunque fruto de la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 sobre conciliación, hemos avanzado en esta materia, quedan problemas y dudas sobre su regulación en España a través del RDL 5/2023 y el carácter no retribuido del permiso parental, por ejemplo. El ejercicio de corresponsabilidad necesariamente debe tener como objetivo disminuir la brecha entre hombres y mujeres, tanto en el acceso a las medidas de conciliación como en las consecuencias económicas que éstas tienen en los sueldos y las pensiones.

Los permisos, licencias, excedencias o reducciones que implican una merma salarial, contribuyen a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto en la vida activa como en la jubilación. Una de las formas más eficaces de fomentar la corresponsabilidad y disminuir la brecha es facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, con medidas que no impliquen merma salarial ni de cotización a las clases pasivas o la seguridad social. Las tareas de cuidado no son gratuitas y no deben recaer exclusivamente en las mujeres. Por ello, es necesario un **sistema público** que ponga en el centro los cuidados, porque no basta con que asumamos que las mujeres no han nacido para cuidar, tenemos que desarrollar un sistema social que aborde esa necesidad de cuidados que tenemos todos y todas a lo largo de nuestra vida.

Es necesario buscar soluciones que pasan porque todos los trabajos de cuidados sean remunerados, coticen a la seguridad social y estén plenamente equiparados en derechos al resto de sectores. En este sentido, el RDL de equiparación del empleo del hogar supone un avance importante. Pero, además, hay que poner el foco en los empleos de educación y cuidados en la primera infancia, ocio educativo, en sanidad y sectores socio sanitarios, servicio de ayuda a domicilio y otros servicios asistenciales. A nadie se le escapa que estos sectores están clara y altamente feminizados.

CCOO tiene una propuesta de pacto integral y estatal por los cuidados (otro ejemplo de feminismo sindical) en sintonía con la Estrategia Europea de Cuidados, porque es imprescindible valorar los cuidados, a las cuidadoras y a las personas que necesitan cuidados. Así, por ejemplo, los planteamientos de CCOO Enseñanza (informe Propuesta de CCOO sobre el primer ciclo de educación infantil) para la etapa educativa de infantil son claros:

- Etapa educativa con carácter propio.
- Aumento de la red pública de gestión directa del ciclo 0-3 años, autonómica y municipal.
- Incremento progresivo de plazas públicas a fin de paliar el déficit estructural de plazas escolares y dar respuesta a la demanda creciente.
- La regulación estatal de los requisitos mínimos de los centros educativos de 0-3 años: currículos, espacios, profesionales y seguimiento educativo de ellos.
- Inversión en el primer Ciclo de Educación Infantil de 3.315.373.200 euros, cinco veces más que la propuesta por el Ministerio de Educación y FP.

## **Terminar con el acoso sexual**

No podemos concluir una reseña como esta sobre el feminismo sindical sin abordar el problema del acoso sexual en el entorno laboral. Porque está presente en todos los sectores, también en el educativo, porque el 17% de las mujeres víctimas de acoso sexual, lo son en el entorno laboral. Porque es un problema de salud laboral y la respuesta debe estar en el feminismo sindical. De nuevo, la ley obliga a todas las empresas, sean públicas o privadas, a plasmar su compromiso de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo en un protocolo específico, en el que se aborde la prevención y la actuación en el caso de producirse una denuncia o queja.

Es fundamental que los protocolos estén diseñados con perspectiva de género y que sean los delegados y delegadas de CCOO los que aportamos esa perspectiva en la negociación. El acoso sexual es la manera más brutal de discriminar a la mujer en el trabajo. Es violencia ejercida sobre ella para dejar claro que ese no es su entorno, que es mejor que se dedique a otra cosa, que cambie de empresa, de trabajo, de sector, o que se quede en casa. Sin embargo, la mayoría de las empresas (pequeñas y muy pequeñas) no tienen protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La CS de CCOO entiende que este tema es central, por eso ha desarrollado toda una estrategia sindical de prevención, información y lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. A través de formación específica, documentación y herramientas tan valiosas como el Observatorio de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Cuando añadimos la perspectiva de género a nuestra acción sindical, damos mejor respuesta a esa necesidad que nos nace de dentro a todas las personas sindicalistas: acabar con la injusticia, mejorar la vida de las personas trabajadoras, acabar con la discriminación.

No se puede conseguir la igualdad sin que esa igualdad sea para todos y todas, también para las mujeres.

*El plan de igualdad  
de la Consejería  
de Educación,  
Universidades,  
Ciencia y  
Portavocía de la  
Comunidad de  
Madrid.  
¿Papel mojado?*

Oliva García de Paz.

Secretaria de las Mujeres. Federación de Enseñanza CCOO de Madrid



**E**mpiezo mi reflexión preguntándome: ¿qué es un plan de igualdad? Más allá de la teoría de los cursos de igualdad en las empresas, de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de los reales decretos, las brechas y las herramientas del Instituto de la Mujer. Un plan de igualdad es un **compromiso con la igualdad**. Compromiso que asume una empresa para eliminar o intentar eliminar las brechas que afectan a las mujeres de su organización.

Este compromiso interpela a toda la organización (ya se trate ésta de una empresa pública o privada) y la atraviesa de arriba abajo. Lo primero es manifestar esa intención y comunicar ese compromiso con la igualdad. Toda una declaración de principios en la que la empresa se posiciona.

Lo siguiente es analizar objetivamente, con transparencia y honestidad (en mi opinión esto es imprescindible) cómo funciona la organización empresarial, qué características tiene, cómo son las personas trabajadoras que la forman, qué necesitan, cuál es el sistema de retribuciones, organización, comunicación, formación, acceso y promoción.

También hay que analizar el ejercicio sobre la corresponsabilidad que la empresa realiza de los derechos de cuidado y autocuidado, que tiene la sociedad y por ende las personas trabajadoras que la forman.

Este análisis, que debe ser objetivo, transparente, honesto **y con perspectiva de género**, nos proporciona un diagnóstico: ¿qué tal andamos de igualdad?, ¿qué me falta?, ¿qué hacemos bien?, ¿qué tenemos que hacer mejor?, ¿tenemos paridad?, ¿en todos los sectores, categorías, puestos?, ¿cómo valoramos los diferentes puestos?

Ahí están las indicaciones a seguir, en las respuestas a estas preguntas están las medidas que la empresa debe asumir para disminuir las brechas.

Y esto nos lleva al inicio, **al compromiso con la igualdad**. Porque un compromiso es una declaración de intenciones. Intenciones que, en este caso, se plasman en un documento **cuya función es que dejen de ser intenciones y se conviertan en una realidad**.

Actuaciones concretas que, si están bien diseñadas, contribuyen a reducir las brechas que hacen de la empresa una entidad desigual, cuya organización y funcionamiento discrimina a las mujeres.

## **Compromiso real con la igualdad**

Partiendo de esta reflexión, me pregunto, **¿qué nivel de compromiso por la igualdad tiene la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid?**

En julio de 2022, la Comunidad de Madrid aprueba (previa negociación con los agentes sociales) el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid. **Un poco tarde, la verdad, pero si la dicha es buena...**

Un único plan para toda la Administración Pública de la Comunidad de Madrid: personal funcionario, personal laboral, funcionario docente, personal estatutario, personal de la Administración de Justicia y personal de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

¿No hubiera sido más apropiado uno específico para cada uno de estos colectivos? Sin duda sí. **Empezamos regular.**

El nivel de compromiso con la igualdad también lo podemos medir por el presupuesto que la Comunidad de Madrid dedica a la implementación y seguimiento del plan de igualdad. El



**La Comunidad de Madrid tiene un plan de igualdad con rango de Ley, para toda la Administración Pública –aprobado y publicado en julio de 2022, que caduca en julio de 2024– que no se ha aplicado en la Consejería de Educación, del que no se ha hecho seguimiento y tampoco evaluación. Un plan que no es más que papel mojado.**

capítulo VII habla de la **financiación** y dice que no hay una asignación presupuestaria directa para la puesta en marcha y que las medidas propuestas se podrán afrontar con las dotaciones personales y materiales existentes, ya que solo requieren el compromiso y la voluntad de cambio de los intervinientes.

## **Es decir, sobre el papel nada de dinero, y mucho de compromiso y voluntad.**

Si analizamos los objetivos del plan, por ejemplo, el primero de ellos, “Operar un cambio cultural y organizativo a fin de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre su personal...”: podríamos pensar que, con este objetivo, la Consejería se animaría a utilizar el lenguaje inclusivo en sus resoluciones, instrucciones, decretos, y en general en todas las comunicaciones que emite. Pues no, no lo hace. **La Comunidad de Madrid no utiliza el lenguaje inclusivo.** Es más, incluye en sus resoluciones un párrafo, para mí vergonzante, que esquiva la obligatoriedad que tienen las Administraciones Públicas de utilizar el lenguaje inclusivo, por *economía del lenguaje*, lo llama:

*“De conformidad con el artículo 14.11, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan en género masculino incluidas en esta Resolución, se entenderán tanto en género femenino como en masculino”.*

## **En este caso, el principio de economía del lenguaje está por encima del principio de igualdad. Y eso que esta medida no tiene coste económico, solo requiere el compromiso y la voluntad que se expresa en el capítulo VII.**

Los planes de igualdad tienen una primera fase de análisis y elaboración, otra de puesta en marcha y seguimiento y una última de evaluación. Esto es muy importante, porque tienen “fecha de caducidad”, no se pueden prorrogar. No tienen ultractividad.

Esto es, se debe hacer un seguimiento y una evaluación.

¿Qué ha hecho la Comunidad de Madrid al respecto? Establecer una Comisión Técnica de Seguimiento paritaria para toda la Administración Pública y unas subcomisiones para cada una de las Consejerías implicadas, así como los objetivos que estas comisiones deben perseguir.

¿Qué ha hecho la subcomisión de la Consejería de Educación? Nada, ni siquiera se ha reunido. No ha aportado documentación alguna con la que poder hacer una evaluación objetiva, transparente y honesta en ninguno de los ejes que la propia evaluación del plan establece.

En resumen, tenemos un plan de igualdad con rango de Ley, aprobado y publicado en julio de 2022, que caduca en julio de 2024, que no se ha aplicado en nuestra consejería, que no se ha hecho seguimiento y tampoco evaluación. Que no es más que papel mojado.

# *La acción sindical en el sector de enseñanza privada y sectores socio educativos.*

Laura Martínez Tavera

Responsable de Igualdad del Equipo de Privada de la Federación  
de Enseñanza de CCOO Madrid

**E**l sindicalismo y las mujeres han ocupado muchas páginas escritas. Se pueden, de hecho, encontrar grandes artículos e información al respecto, en Internet, con un solo clic. Por eso, lo que me gustaría compartir aquí es mi experiencia personal: las dificultades, los retos, los hándicaps y las emociones vividas cuando una entra de lleno en la acción sindical, dentro del ámbito de la Enseñanza Privada.

El Equipo de Enseñanza Privada, desde la Federación de Enseñanza de CCOO Madrid, proporciona cobertura a personas trabajadoras de hasta catorce convenios colectivos diferentes: Enseñanza Concertada, Privada sin Concierto, Escuelas Infantiles, Ocio Educativo y Animación Sociocultural, Centros de Menores y Reforma Juvenil, Colegios Mayores Universitarios, Autoescuelas, Peluquerías, Atención a la Discapacidad, Intervención Social, Enseñanzas Artísticas y Educación Ambiental.

Una de las primeras cuestiones, que es necesario resaltar y que hay que señalar, es que cuando nos llaman trabajadoras para contarnos su situación laboral y lo que ocurre en sus centros, en muchos casos, tienen miedo. Miedo de perder sus puestos de trabajo, miedo de que la consulta no sea confidencial, miedo de reclamar sus derechos por las consecuencias que les puedan generar. A veces, incluso, no se atreven a decirnos ni su nombre. Cuesta pensar que en el siglo XXI siga existiendo persecución sindical en nuestro país, pero la realidad es que continúa ocurriendo. Algunas empresas, que no se ajustan a cumplir lo que establece el convenio colectivo que las rige, despiden cada año a trabajadoras y trabajadores que han intentado reclamar sus derechos, lo que hace que las personas del resto de la plantilla sientan miedo a ser despedidos, también si intentan cambiar las cosas.



Por suerte, no siempre es así y hay compañeras que después de ese primer contacto con nosotras, van sintiéndose más cómodas. Conocer nuestros derechos, así como tener la información necesaria, nos hace más valientes y en definitiva más libres, ampliando nuestra capacidad para poder tomar decisiones. Con nuestra ayuda y acompañamiento dan el paso para presentarse como delegadas o miembros del comité de empresa.

La acción sindical es muy enriquecedora y gratificante, pero a la vez puede ser muy dura, provocando un gran desgaste personal. Dura, porque presentarse como Representante Legal de las Personas Trabajadoras por CCOO no está bien visto, sobre todo en algunas empresas en las que no existe transparencia en la gestión o en las que piden a sus plantillas que se dejen la piel para sacar sus proyectos adelante. Esas mismas empresas, que cuando todo ha despegado ya y tienen grandes beneficios, despiden por reclamar que se dignifique la figura de las personas trabajadoras.

## **‘La maestra luchando también está enseñando’**

Afortunadamente, cada vez son más las compañeras que se unen a la acción sindical, porque al final, como dice esa frase que tanto me gusta, “la maestra luchando también está enseñando”. La lucha sindical enseña a que se escuche nuestra voz, a que se respete lo que marca la legislación actual. Además, significa una toma de conciencia de que para poder educar en igualdad, equidad y corresponsabilidad, debemos primero ser capaces de reclamar nuestros derechos laborales y no permitir abusos de poder en ninguna de sus versiones.

Nos esforzamos para que nuestra aportación a la sociedad sea ese legado de dignidad y respeto que sólo algunas valientes son capaces de reclamar, a pesar de todas las dificultades a las que se enfrentan. Y cuando se da ese paso y convocamos las primeras elecciones sindicales en nuestro centro de trabajo, algunas compañeras nos retiran la palabra, otras nos miran con incredulidad y otras muchas, afortunadamente, se unen a nosotras para así poder, todas juntas, reclamar nuestros derechos con más fuerza y confianza.

CCOO facilita las herramientas para hacerlo, poniendo a vuestra disposición a toda la Federación de Enseñanza, que trabaja con dedicación por y para vosotras.

Gracias a todas las mujeres valientes que hacéis frente a vuestros miedos, que plantáis cara a los problemas y os sobreponéis a las dificultades con firmeza y decisión.

Gracias a todos los hombres valientes que con orgullo levantáis vuestras voces diciendo que sois feministas, porque creéis en la igualdad real entre mujeres y hombres, uniendo fuerzas para construir una sociedad más justa, equilibrada y que otorgue las mismas oportunidades a todas las personas sin dejar a nadie atrás.

Y gracias a todas las que os estáis planteando uniros a esta locura, que es la acción sindical.

Nos queda mucho por hacer. Tenemos en nuestras manos el poder de cambiar las cosas.

Contamos contigo.



**La acción sindical es muy enriquecedora y gratificante. Conocer nuestros derechos, así como tener la información necesaria, nos hace más valientes y en definitiva más libres, ampliando nuestra capacidad para poder tomar decisiones.**

# *Ante el reto de la educación sexual*

Carmen Heredero  
Federación de Enseñanza, CC.OO.



© Carmen Barrios.

**T**res leyes orgánicas recogen la educación afectiva y sexual como componente del currículum educativo, la LOMLOE, de modificación de la LOE (2020); la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (2022) y la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, (modificada en 2023). La LOMLOE lo recoge de una forma casi vergonzante, evitando formularlo de manera expresa, en educación infantil, y ligándolo siempre a la afectividad. La Ley de libertad sexual da más importancia a la “prevención de las violencias sexuales”, por ejemplo, incidiendo en una visión problemática de la sexualidad, antes que en su principal faceta de fuente de placer y bienestar. De esta forma, el artículo 7 se titula Prevención y sensibilización en el ámbito educativo, y lo mismo todos los demás artículos referidos a los distintos ámbitos sociales –sanitario, comunicación, laboral-. Mejor recogido queda, en este aspecto, en la tercera de las leyes mencionadas, la de salud sexual y reproductiva, pues esta lo recoge (artículo 9) como parte del desarrollo integral de la personalidad, para contribuir a “la promoción de una visión de la sexualidad en términos de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, con especial atención a la prevención de la violencia de género, agresiones y abusos sexuales [...] el reconocimiento y aceptación de la diversidad sexual”, entre otros objetivos.

Aun con sus insuficiencias, hoy podemos afirmar que tenemos un marco legal para la educación sexual. Ahora tiene que llevarse a la práctica. Y ahí se nos presenta el gran reto al que las administraciones educativas y las facultades de educación deben enfrentarse: formar al profesorado para llevar a cabo esta tarea. Pero también debe considerarlo así el propio profesorado, reclamando esa formación de urgente necesidad.

### **El contexto coeducativo para una educación sexual y afectiva**

Entendemos la educación sexual y afectiva inserta en un modelo coeducativo, basado en una escuela mixta, con una misma educación para chicos y chicas, entendiendo que unos y otras están capacitados para hacer lo que deseen, sin limitaciones sociales debidas a su sexo, una educación antipatriarcal, que cuestiona los mandatos de la masculinidad hegemónica y todo lo que ello conlleva: el androcentrismo, los valores asociados a la competitividad y la agresividad, a la ocultación de los sentimientos... Frente a ello, la pedagogía feminista trabaja sobre las emociones, los placeres, las sexualidades y los vínculos afectivos, también sobre los buenos tratos. Una educación en masculinidades no hegemónicas, desde la creencia en que el machismo también victimiza, silencia y oprime otras expresiones de masculinidad no opresora.

Así está establecido en el citado artículo 7 de la Ley de libertad sexual: "El sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la integración de contenidos basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el alumnado, apropiados en función de la edad, en todos los niveles educativos ...".

Todo ello unido a otros aspectos que, desde el feminismo, hemos reclamado siempre: la presencia de las mujeres y de sus aportaciones en los currículos académicos, para rescatarlas como



**Una pedagogía coeducadora debe reconocer la diversidad sexual, las diversas formas de vivir, de sentir y de orientar el deseo, el amor y el afecto hacia las otras personas, la diversidad familiar y las nuevas estructuras familiares.**

referentes, para chicas y chicos, de todo tipo de actividades y saberes; la práctica de un lenguaje inclusivo, para visibilizar lo femenino, que rechaza la multitud de expresiones que esconden o menosprecian a las mujeres y que encontramos en los libros de texto que manejan nuestros estudiantes; en los fragmentos literarios; en los problemas de matemáticas... como, por supuesto, en la prensa de cada día. Y también una organización escolar igualitaria, sin jerarquías de género.

## Una realidad problemática

Es cotidiana la aparición en la prensa de noticias en relación con el acceso de niños, niñas y adolescentes a las páginas de pornografía en internet. El informe de Save the Children de 2020 “(Des)información sexual: Pornografía y Adolescencia”<sup>1</sup> muestra cómo el 62,5 % de las personas adolescentes –sobre todo los chicos– de nuestro país ha visto pornografía alguna vez en su vida.

Esos datos podrían no suponer ningún problema, pues es normal su consumo, si sirve para satisfacer el deseo sexual, completamente natural. Los problemas están en qué tipo de pornografía es la que se encuentra de forma gratuita en internet: violenta (el mismo informe de Save the Children dice que el 72% reconoce que a menudo es violenta), con ausencia de consentimiento, donde se cosifica a las mujeres, donde la dominación masculina es predominante, donde se realizan prácticas de riesgo, se erotiza el dolor femenino y a las chicas se les ofrece una única opción en la que su placer pasa a un segundo plano y su disposición es incondicional y, en muchas ocasiones, sumisa.

Por otra parte, está el grave problema de la influencia que ejerce en quien la consume: según este informe, el 52% de quienes ven pornografía frecuentemente confirma que esto ha influido mucho o bastante en sus relaciones sexuales, el 54,1 % de adolescentes –en mayor medida, ellos– cree que la pornografía da ideas para sus propias experiencias sexuales y al 54,9 % le gustaría poner en práctica lo que ha visto.

Y, especialmente, tenemos el problema de la ausencia de una educación sexual que combata esos contenidos, que sitúe ese tipo de prácticas en la ficción (casi el 40% de quienes la consumen con más frecuencia no distinguen entre la ficción de la pornografía y sus propias experiencias), que las critique, y que ofrezca a adolescentes y jóvenes, al menos, alguno de los elementos que buscan en la pornografía, pues casi la mitad (48 %) de adolescentes que ha consumido últimamente pornografía la valida como fuente de aprendizaje sobre sexualidad, los chicos un 12 % más que las chicas.

Cuando, en algún centro, esa educación afectivo-sexual existe, según este informe de Save the Children, a las personas encuestadas les resulta insatisfactoria y sus respuestas indican que las sesiones no tienen mucho contenido, que llega tarde, puesto que la mayoría de adolescentes ha tenido ya experiencias sexuales y se ha expuesto a roles y estereotipos de género, que, en general, no se habla sobre el disfrute placentero e igualitario y se dedica exclusivamente a nociones anatómicas y de prevención de ITS o ETS y embarazos no deseados. Además, se parte de un enfoque centrado en la penetración y en la heterosexualidad, desde la perspectiva del adulto, y ausente de un enfoque feminista.

A todo ello tenemos que añadir la espantosa realidad de las agresiones sexuales, constantes, con denigrantes casos de violaciones en grupo por parte de jóvenes y adolescentes, con mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas... ¿A qué esperamos para llevar a cabo una educación afectiva y sexual en los centros educativos, cuando una y otra vez se reclama, ante estos hechos que nos horrorizan?

## **Presupuestos de una educación sexual integral**

Los anteriores datos nos están reclamando una educación afectiva y sexual integral, sin más pérdida de tiempo, lo que implica una serie de principios, que deben presidir la acción educativa en esta materia, aplicados adecuadamente, en función del nivel madurativo del niño o niña y de la etapa educativa de que se trate: el conocimiento del propio cuerpo, respetando la diversidad de cuerpos; la comprensión de la sexualidad como algo positivo, como valor, como placer; el conocimiento de las diferentes experiencias humanas en relación con la sexualidad; la aceptación de la propia sexualidad; frente a la consideración de la pasividad femenina en una relación sexual, transmitir la capacidad de agencia femenina (las mujeres no son personas sin deseo sexual, sin capacidad de iniciativa, por el contrario, hay que reforzarles su disposición para decidir sobre su vida y para perseguir sus deseos en todos los ámbitos); el conocimiento de habilidades para una sexualidad satisfactoria; la importancia del respeto al otro, a la otra, en las interacciones sexuales y el cuestionamiento de la heterosexualidad obligatoria.

También debe educarse en los peligros asociados al hecho sexual y debemos educar en la prevención de embarazos no deseados; en el rechazo a cualquier conducta abusiva, que no cuente con la aceptación de quienes participan de una relación sexual. Es decir, en la importancia del consentimiento, contra el acoso y la violencia sexual (nuestros jóvenes y nuestras jóvenes



© Carmen Barrios.

deben ser conscientes de la existencia de esa violencia machista y de que este es uno de los grandes problemas que sufren muchas mujeres); en buenas prácticas para moverse en el ámbito de las TRIC y para un manejo positivo del sexting. Y hay que darles mecanismos que les ayuden a distinguir entre un comportamiento abusivo y rechazable, de uno que pretenda la relación libre y placentera, a distinguir una manifestación de seducción o flirteo, de una de abuso o violencia. A veces la línea que separa ambas conductas puede ser muy fina, es cierto, pero no sería bueno trasladar una visión puritana, unilateral de la sexualidad, solo como peligro y no como placer. Por el contrario, se debe trasladar la importancia del placer sexual como un elemento fundamental de la salud y el bienestar de las personas.

## **Educación afectiva y sexual que contemple la diversidad**

En nuestras aulas se plasma una diversidad de personas con sus propias características individuales, sus propios ritmos evolutivos, sus propias capacidades, intereses, necesidades, nivel de maduración, pertenencia a diferentes realidades sociales, culturales, étnicas, lingüísticas, de clase social, de género, de orientación sexual...

Una pedagogía coeducadora debe reconocer la diversidad sexual, las diversas formas de vivir, de sentir y de orientar el deseo, el amor y el afecto hacia las otras personas, la diversidad familiar y las nuevas estructuras familiares. Debe considerar la diversidad de expresiones de la feminidad o la masculinidad y de las expresiones de ruptura de esa impuesta dicotomía social, de ese binarismo de género, y entender que todas ellas son muestras de una rica variedad que nos hace personas únicas e iguales. Se debe contemplar la diversidad de cuerpos, identidades, orientaciones, deseos o prácticas eróticas, como una realidad enriquecedora de la sexualidad de las personas. Como vemos, la coeducación feminista –y la educación afectiva y sexual, especialmente– tiene mucho de sensibilización, de cuestionamiento propio de las personas y de sus relaciones con los y las demás. Por ello, es necesaria una formación del profesorado que le permita reflexionar y modificar su propio estar, evitando el sexismo en su vida cotidiana, aprendiendo, a su vez, a respetar la diversidad y a integrarla en su práctica educativa. En definitiva, se trata de conseguir un proceso de enseñanza-aprendizaje que sea enriquecedor para alumnado y profesorado. Esta es una tarea que nuestra sociedad reclama con urgencia.

La educación afectiva y sexual hoy cobra un sentido muy especial. Porque, en este terreno, no educar es consentir que nuestros niños, niñas y jóvenes adquieran una mala educación, perjudicial para sí mismos y para la sociedad.

Notas al final

<sup>1</sup> Un estudio cuantitativo con encuestas a 1.680 estudiantes de entre 13 y 17 años, en centros educativos a lo largo del territorio nacional, y un estudio cualitativo basado en 11 talleres con participación de personas de entre 14 y 18 años.

# *Dando clase en blanco y negro El feminismo en las aulas de secundaria*

Isabel María Garrido Fernández. Profesora de Economía en Secundaria y Bachillerato. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas y en Marketing e Investigación y Técnicas de Mercado. Mujer y feminista todos los días del año.



© Carmen Barrios.

**S**oy profesora de Economía de varios niveles en un instituto público del sur de Madrid. Durante muchos años luché contra mi naturaleza, porque la enseñanza me apasionaba, pero estudié una carrera más “aburrida” y, en ese tiempo, me dediqué a otros trabajos. Soy hija de maestra: mi madre ha sido una mujer luchadora nacida en la posguerra, que sabe lo que es pasar hambre, llevar cubos cargados de agua de un pozo siendo una niña y labrarse su propio porvenir desde bien jovencita. Tuvo que ir a una escuela en un pueblo perdido, hizo huelgas para que ahora nosotros y nosotras podamos disponer de todas las ventajas de las que disfrutamos, y cada día me recuerda que la vida antes no era así y que a ella no le regalaron nada. A mí tampoco, pero lo he tenido más fácil naciendo en los ochenta. Ella demostró que, para ser mujer y trabajadora, había que trabajar previamente, que un hombre no la iba a mantener (mantra que me repite y me repito desde que tengo uso de razón). Aunque quería ser química, tuvo que estudiar Magisterio, porque era para lo que le llegaba el dinero de las clases particulares que impartía para pagarse la carrera. Pero es el ejemplo de que, con esfuerzo, se consigue todo. Ella ha sido la “seño Encarnita”, y muy querida, durante 36 años.

Con esta historia, en la que no voy a profundizar más, para no convertir esto en un editorial sobre mí, llego a mis clases y solo intento transmitir conocimientos de economía de la forma más objetiva posible, aunque a veces es inevitable contarles a tus alumnos anécdotas personales. Es mi tercer año en el centro y ellos saben que soy feminista, y bien a gala que lo llevo.



**Cuando hace siete años empecé a impartir clases en formación reglada, no imaginaba que existía tanto machismo en hombres y mujeres jóvenes en las aulas, que chicas de dieciséis años hablen mal e insulten a otras chicas de su edad o que no comprendan que aún hace falta el 8M.**

### **Una sensación agridulce**

Hay diversos temas que provocan una sensación agridulce en la clase. O al menos, en mí, desde mi perspectiva de mujer y profesora. En primer lugar, cuando hablamos de los temas relacionados con la brecha salarial, teniendo en cuenta –de antemano– que ellos no saben ni siquiera lo que es la brecha salarial. La primera vez que lo hicimos fue en un grupo de 4º de ESO, a la vuelta de las vacaciones de verano. Estuvimos comentando el triunfo de la Selección Española de Fútbol Femenina en el Mundial. Según los chicos de esa clase, las mujeres futbolistas no merecen ganar lo mismo que los hombres futbolistas porque, tal como ellos afirmaban, no saben jugar: “cualquiera de ellos juega mejor que ellas”, “profe, las fundimos cualquiera de nosotros”. Obviamente, yo argumentaba que deberían cobrar lo mismo, porque se trata de justicia. Entre las chicas, surgían risas de aprobación hacia los chicos o silencios, no sé si por miedo o por el pensamiento recurrente de “para qué nos vamos a meter, profe, si es tontería”. Yo, como buena guerrera feminista, era la única que me mantenía en pie en una lucha, que bien sabía que no me llevaba a ningún sitio, porque soy consciente de que a esos chicos no los voy a hacer cambiar de opinión. Pero, a la vez, lo único que pasaba por mi mente era que, si a alguna de esas chicas les doy suficiente fuerza para hablar y mandarlos callar cuando se vean en una situación de injusticia en clase o en cualquier otro sitio, me sentiré satisfecha.

Hace relativamente poco, expliqué en primero de Bachillerato el tema del empleo, sus componentes y, cómo no, la brecha salarial y sus causas. La situación que se vivió en esas clases fue propia del siglo XIX. Cualquiera habría pensado que fueran los chicos los que reaccionasen, pero, para mi sorpresa y decepción, las que reaccionaron fueron tres chicas. Expuse datos objetivos en los que se reflejaba claramente la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y las causas que podían provocar este hecho. La respuesta de mis alumnas en una primera clase fue negarlo:

“que eso no era verdad, que me lo estaba inventando, que de dónde había sacado esos datos”... Tras demostrarles que eran datos oficiales del INE, me dijeron que no se fiaban y que iban a buscar ellas nuevos datos. “Que si para un puesto contratan a un chico y no a ellas, será porque el chico esté más capacitado, no por el simple hecho de ser un chico. Que las mujeres podemos acceder a los puestos que queramos y no es verdad que cobremos menos que los hombres”. Tras explicarles por qué no es así, continuaban sin creerme. Me espetaron que el tema no les motivaba. Realmente, es frustrante que alumnas de dieciséis años te digan que algo tan importante, por lo que han luchado tantas mujeres, llegando incluso a dar su vida, no les interesa, e incluso llegan a negar que sea cierto. Resulta bastante doloroso. En una segunda clase, nada más empezar, una de las alumnas en cuestión se quejó de que “siguiéramos con lo mismo”, que “si lo llega a saber, no entra”, que “para escuchar eso no viene a mi clase”. La invité a acudir a Jefatura, si así lo deseaba, pero no le permití hacer trabajos de otra asignatura, que es lo que pretendía. Insistía en que mi discurso no estaba basado en la verdad; yo le aseguraba que el libro de texto está elaborado a partir del currículo aprobado por la Comunidad de Madrid. Pero ella argumentaba que su padre se lo explicaba mejor. La invité a que se lo explicase su padre, quien, según ella, al ser cocinero, estaba haciendo una profesión típica de mujer y, por ello, invalidaba mi discurso. Otra de mis alumnas se atrevió a comentar que a su padre no le gustaba la materia que yo les estaba impartiendo, y que a ella tampoco. Entonces, no me pude contener y le expliqué que su padre tenía derecho a cambiarla de instituto, sacarla de la educación pública y llevarla a un colegio privado, donde podría opinar todo lo que quisiera. En ese momento, me di cuenta –como mujer y como profesora– de los pasos atrás que estamos dando en la educación de personas y de mujeres. Me llegué a plantear qué estamos haciendo mal y me sentí decepcionada y frustrada, porque dudo que a esta edad pueda cambiar su opinión, arraigada ya por las ideas paternas.



Esta situación la viví otro día con las mismas alumnas. Para mí, fue un momento de terror. Me quedé petrificada y pensé que tendría arreglo, pero lo terrible es que me equivocaba. Tenían una salida extraescolar de otra asignatura, y se suspendió por las alumnas de otra clase que no querían pagar el importe. Pues bien, llegaron a mi clase mosqueadas y me lo contaron y, casi sin saber cómo, empezaron a insultar a estas otras chicas de una forma muy despectiva, llamándolas “guarras”, “putas” y demás apelativos nada cariñosos. Les pedí que parasen e intenté hacerles entender que esa no era la manera, que nadie se merece esos insultos. Entonces, criticaron que una de ellas se acostaba con medio pueblo y, por eso, era una “guarra”. Lo cual me alucinó aún más y les dije que eso no era motivo ni razón para insultar a nadie. Lo que soltaban por su boca, mientras yo intentaba calmarlas, podría haber sido calificado de odio hacia las mujeres que no pensaban como ellas. Y no había nada que yo les pudiera argumentar para que cambiaran de opinión; ellas estaban en sus trece. De hecho, sé a ciencia cierta que siguen pensando igual, que las mujeres que viven libremente su sexualidad son unas “guarras” y solo ellas se miran como en el espejo mágico de Blancanieves. El resto de la clase permanecía en silencio, nadie se atrevía a hablar, a respirar siquiera. Quizá debí amonestarlas en el momento, pero creí que el diálogo es algo más útil que el castigo inmediato. Nada sirve cuando un pensamiento arcaico se impone a la realidad. Días más tarde, después de que el tema hubiese trascendido, volví a hablar con ellas y una me dijo que no iba a cambiar su forma de pensar, que ella seguía pensando igual y que era una “guarra” y punto.

Cuando hace siete años empecé a impartir clases en formación reglada, no imaginaba que existía tanto machismo en hombres y mujeres jóvenes en las aulas, que chicas de dieciséis años hablen así de otras chicas de su edad o que no comprendan que aún hace falta el 8M. Mientras suceda todo esto y nos boicoteemos las unas a las otras, debe seguir existiendo. De hecho –y eso me dolió en el alma–, las animé a que el día 8 vistieran de morado y me respondieron: “no te preocupes, que no lo voy a hacer”. Lo único que les deseé fue que no tuviesen que vivir ninguna situación de desigualdad, en la que sientan que son menos por ser mujeres, y también que no sintieran nunca la frustración que experimenté yo impartiendo esa clase en la que me sentí en blanco y negro, dentro de una película del siglo pasado.

*¡Proletarios  
del mundo,  
uníos!  
Semblanza  
de Flora Tristán*

Almudena González.  
Secretaria de formación de la Federación de Industria de Madrid.

**L**a primera vez que escuché hablar de Flora Tristán fue hace un par de años y no podía creer que nadie la hubiera nombrado en tantos cursos que tenemos sobre la historia del sindicalismo. Sin duda constituye un ejemplo más de la invisibilización de las mujeres. Es por eso que me gustaría recuperar y traer a nuestros días el papel fundamental de esta maravillosa mujer.

Nacida un 7 de abril de 1803, años que precedían al movimiento más relevante de la historia de la humanidad desde el neandertal, la revolución industrial, cuando prácticamente nace el concepto de personas trabajadoras.

A pesar de haber nacido dentro de una familia influyente, a la muerte de su padre ella y su madre pasaron a vivir en la más extrema pobreza. Ello se debió a que el casamiento de sus padres no se consideró legal y, por ende, ella no fue reconocida como hija legítima. A pesar de ello, su tío paterno desde Perú les mandaba dinero para que no muriesen de hambre.

Con 15 años comenzó a trabajar en una fábrica de grabado y allí conoció al dueño de ésta, André Chazal. A pesar de no sentirse atraída por él –y ni mucho menos enamorada– accedió a casarse, pues entre otras cosas su madre le vino a decir “esta es tu única oportunidad de salir de esta absoluta pobreza”.

Los malos tratos de su marido fueron cada vez más intensos, ella se negó a tener relaciones sexuales, por lo que pasó a violarla cada vez que era su antojo. Esta violencia va a marcar mucho su vida y su forma de interactuar con el mundo, provocando un rechazo total a las relaciones personales. Dentro de este matrimonio tuvo tres hijos, de los cuales uno falleció y sobrevivieron un chico y una chica. Harta de vivir con su maltratador decidió huir de su hogar con sus hijos, pero la justicia la buscó y la encontró. Tuvo que acordar con el señor que aún era su marido, que él se quedase con el niño y ella con la niña. Fue entonces cuando le prometió a su hija que lucharía cada día de su vida por construir un futuro mejor para las mujeres y para toda la clase trabajadora.

## **Mujer luchadora**

Así empezó el gran viaje de su vida, en primer lugar, tuvo que viajar a Perú a visitar a su tío para intentar que la reconociera como hija de su padre, y así obtener la parte de la herencia que le correspondía. Fue en este viaje –que realizó en un barco rodeada solo de hombres y que duró unos largos cinco meses– donde pudo comenzar a escribir su libro *Peregrinaciones de una paria*. En él, relata su viaje y hace un análisis social de este, como su estancia de 1833 a 1834 en Perú con su familia paterna. Allí vivió el estallido de una guerra civil.

Cuando volvió a Francia, llegó con una idea muy clara: la clase obrera necesitaba unirse y organizarse para luchar por unas condiciones de vida dignas. Así fundó la Unión Obrera y comenzó a luchar por la igualdad para las mujeres en un mundo muy desigual. Uno de los problemas básicos

## **Flora Tristán recorrió Francia e Inglaterra, realizando asambleas con personas trabajadoras de todos los gremios, con su discurso tanto feminista como socialista y poniendo en valor la necesidad de crear una unión del proletariado.**

era que se planteaba que las mujeres no tenían que tener un salario como el de sus compañeros hombres, ya que ellas no eran las que tenían que mantener a la familia y por lo tanto como mucho, podrían tener un salario como el de los niños o las niñas.

Lamentablemente hubo un hecho que trunco su vida, su aún marido André Chazal, que no cesaba de tratar de hundirla y que secuestró en varias ocasiones a su hija e incluso la violó, salió un día a la calle dispuesto a acabar con la vida de Flora, disparándola en plena calle e hiriéndola con una bala en el pecho. Una bala con la que le tocó convivir el resto de sus días sin saber cuándo sería el día en que llegaría a desplazarse lo suficiente como para arrebatarse la vida. Fue a partir de entonces, que exprimió cada uno de sus días para llevar sus ideales a todos los rincones del mundo.

Comenzó su periplo por Francia, disfrazada de hombre en muchas ocasiones para poder alojarse en posadas ella sola, para poder entrar en determinados lugares donde las mujeres tenían el acceso prohibido.

### **Unión proletaria**

Realizó asambleas con personas trabajadoras de todos los gremios con su discurso tanto feminista como socialista y poniendo en valor la necesidad de crear una unión del proletariado. Para ello, había escrito un manifiesto que vendía en estas asambleas. Otro de sus objetivos era encontrar afiliados para esta unión, así como personas embajadoras que quisieran ayudarla a difundir sus ideas. Durante este tiempo encontró el amor junto a la francesa Olympe Chovzko. Fue una relación muy reconfortante para Flora, pero finalmente decidió que el amor la alejaba de su lucha y ella tenía la necesidad y sentía que el tiempo la apremiaba para conseguir sus objetivos, crear la Unión Obrera, luchar por los derechos de las mujeres, luchar por la legalización del divorcio y contra la pena de muerte. Supongo que tener una bala en el pecho y no saber cuándo llegará tu día es algo condicionante, que la hizo pensar que tenía un tiempo limitado.

Consiguió visitar prácticamente toda Francia e Inglaterra realizando esta labor, a pesar del agotamiento que esto la supuso, y luchar también a pesar de todas las adversidades que podía tener una mujer en la época, que había abandonado su matrimonio y que viajaba sola. Asimismo, consiguió tener muy buenos aliados y aliadas entre otros a Fourier propulsor de los Falansterios, aunque Flora no



comulgaba con sus ideas al completo cierto es que le abrieron muchas puertas.

Fue un matrimonio Fourierista quien alojó a Flora los últimos días de su vida en su casa, quienes la proporcionaron el poder tener una muerte digna. EL día que Flora falleció a causa del tifus, el matrimonio a pesar de que ella pidió su incineración, decidió que una persona como Flora tenía que tener una tumba donde todo el mundo pudiera ir a visitarla, pues consideraban que su labor había sido de gran valor para la historia de la humanidad y no se equivocaron. Así fue enterrada en Burdeos en noviembre de 1844.

Karl Marx reconoció abiertamente fundamentarse en parte de los escritos de Flora Tristán, en su manifiesto de la Unión Obrera, *Peregrinaciones de una paria, feminismo y socialismo y paseos en Londres*.

Vargas Llosa afirmó lo siguiente tras escribir una novela donde narra su vida y la de su nieto Jean Paul Gauguin:

*“La primera persona en el mundo que desarrolló la idea base de que la clase obrera, por ser la explotada y que solo vende su fuerza de trabajo y por lo tanto es la única que puede librar a la humanidad de la injusticia, e iniciar una revolución a escala mundial, que cree en el mundo de la justicia, no es Marx, si no Flora Tristán”.*

Tenemos un deber en este mundo y es darle el sitio que se merecen a tantas mujeres que no han sido nombradas y siguen sin serlo, que no son ni han sido estudiadas en nuestras escuelas, colegios y universidad. Por las que fueron, por las que estamos y las que vienen, queremos referentes y los tenemos solo hay que nombrarlas.

# *El derecho al sexo*

Amia Srinivasan. Editorial Anagrama, Barcelona, 2022 (358 páginas).  
Carmen Barrios Corredera, Escritora y fotoperiodista.

**E**l *derecho al sexo* es un gran libro de filosofía feminista, que aborda el sexo como asunto político, repensándolo desde la raza, la clase y la religión. Este libro de Amia Srinivasan (Baréin 1984, profesora de Teoría Política y Social, Teoría Feminista y Epistemología en el All Souls College de Oxford) es una revisión del feminismo del siglo XXI inteligente y valiente, que sitúa al sexo como centro de un modelo de dominación patriarcal de las mujeres en el que el capitalismo y el racismo de Estado afianzan clichés que perjudican el desarrollo en libertad e igualdad de las mujeres y perpetúan la violencia de género y otras lacras. En ese entendimiento del sexo como fenómeno político, Amia analiza las fronteras entre la pornografía y la libertad en un dominio del patriarcado capitalista; conecta la violación con las desigualdades y con la injusticia social y la pobreza, muy atravesada esta por la raza y la migración y aborda la sexualidad con respecto al poder, ese poder del macho blanco, que impregna

el discurso social dominante en todos los ámbitos y que llena de violencia diaria como un goteo perpetuo el día a día de las mujeres en cualquier parte del planeta. Uno de los valores de este ensayo es que tras los análisis propone alternativas para cambiar actitudes, prejuicios y clichés que perpetúan la violencia contra las mujeres y las desigualdades que sufrimos.

El libro profundiza sobre el consentimiento después del #Me Too y de los mitos en torno a la violación y a las denuncias falsas. Y lo hace explicando cómo la raza y la clase influyen en la valoración social y jurídica tanto de las víctimas como de los agresores. Explica cómo se tiende a invisibilizar la violencia que sufren las mujeres racializadas, se da por hecho su “inviolabilidad” (debido a la hipersexualización con la que se las representa) y cómo la sociedad construye una visión distorsionada de la sexualidad según la raza y también según la clase. Srinivasan afirma: “La mitología blanca sobre la sexualidad negra oculta una trampa inquietante. Al retratar a los hombres negros como violadores y a las mujeres negras como inviolables –las dos caras de la moneda de la hipersexualidad negra, como señalaba Angela Davis–, el mito blanco crea una



tensión entre la lucha de los hombres negros por exculparse y la necesidad de las mujeres negras de alzar la voz contra la violencia sexual, incluida la que los hombres negros comenten contra ellas. El resultado es una doble subordinación sexual de las mujeres negras. A las que hacen frente a la violencia masculina negra las acusan de reforzar estereotipos negativos de su comunidad y de apelar a la protección de un Estado racista". Amia explica muy bien la perversión que supone el filtro cultural de la clase y la raza a la hora de analizar la violencia, "Cuando corremos a creer la acusación de una mujer blanca contra un hombre negro, o la acusación de una mujer brahmana contra un hombre dalit, son las mujeres negras y dalit las que pasan a ser más vulnerables a la violencia sexual. Sus posibilidades de denunciar la violencia que reciben a manos de los hombres de su raza o de su casa quedan mermadas, y su papel como equivalentes femeninos del varón negro o dalit hipersexual, reforzado".

Lo que más me ha gustado de este ensayo es como aborda el espinoso asunto del "derecho al sexo". ¿Existe ese derecho? Lo aborda analizando el fenómeno incel –abreviatura de célibe involuntario– y los casos que se están dando de hombres que violan y /o asesinan a mujeres porque se consideran con derecho a ello, porque no comprenden que las mujeres no quieran tener relaciones con ellos y sí con otros varones. Culpan de su celibato involuntario a las mujeres libres, y eso les empuja a una misoginia tan brutal y a un odio tan rabioso contra las mujeres que las violan y las asesinan. Amia Srinivasan se pregunta, ¿cómo se moldea ideológicamente el deseo? ¿cómo lo perciben hombres y mujeres? Ella afirma que es necesario entender cómo determina la opresión patriarcal el deseo sexual para abordar todas las violencias y combatir la idea equivocada de que existe el derecho al sexo y que es una prerrogativa fundamental del deseo incontrolado de los hombres, que las mujeres están obligadas a satisfacer. Una cosa son los deseos y otra muy distinta los derechos. "No es posible tener relaciones sexuales con alguien a menos que ese alguien también quiera tener relaciones sexuales con nosotros; igual que no podemos compartir el bocadillo de alguien a menos que ese alguien quiera compartirlo con nosotros. (...) El sexo no es un bocadillo". En el sexo no hay política de igualdad al compartir. "No existe nada tan atravesado por la política (como el sexo) y al mismo tiempo tan inviolablemente personal".

A partir del análisis profundo sobre el "derecho" al sexo, Srinivasan desarrolla todo lo demás, la educación sexual, la pornografía y la prostitución, los abusos de poder que se dan como acoso en trabajos y escuelas, la desigualdad en la que se desarrollan las mujeres, la forma en la que las sociedades se defienden, el debate sobre el punitivismo sí o no en materia sexual (uno de los análisis más profundos e interesantes del libro, porque lo aborda también desde el análisis de clase y la transformación que ha sufrido la sociedad hacia el individualismo neoliberal y lo que eso supone para abandonar un modelo social de amparo en detrimento de uno individual y punitivo) y todos los debates que ha tenido y tiene sobre ello el feminismo.

En definitiva, este ensayo proporciona una lectura analítica profunda que conlleva la propuesta de una ética del deseo.