

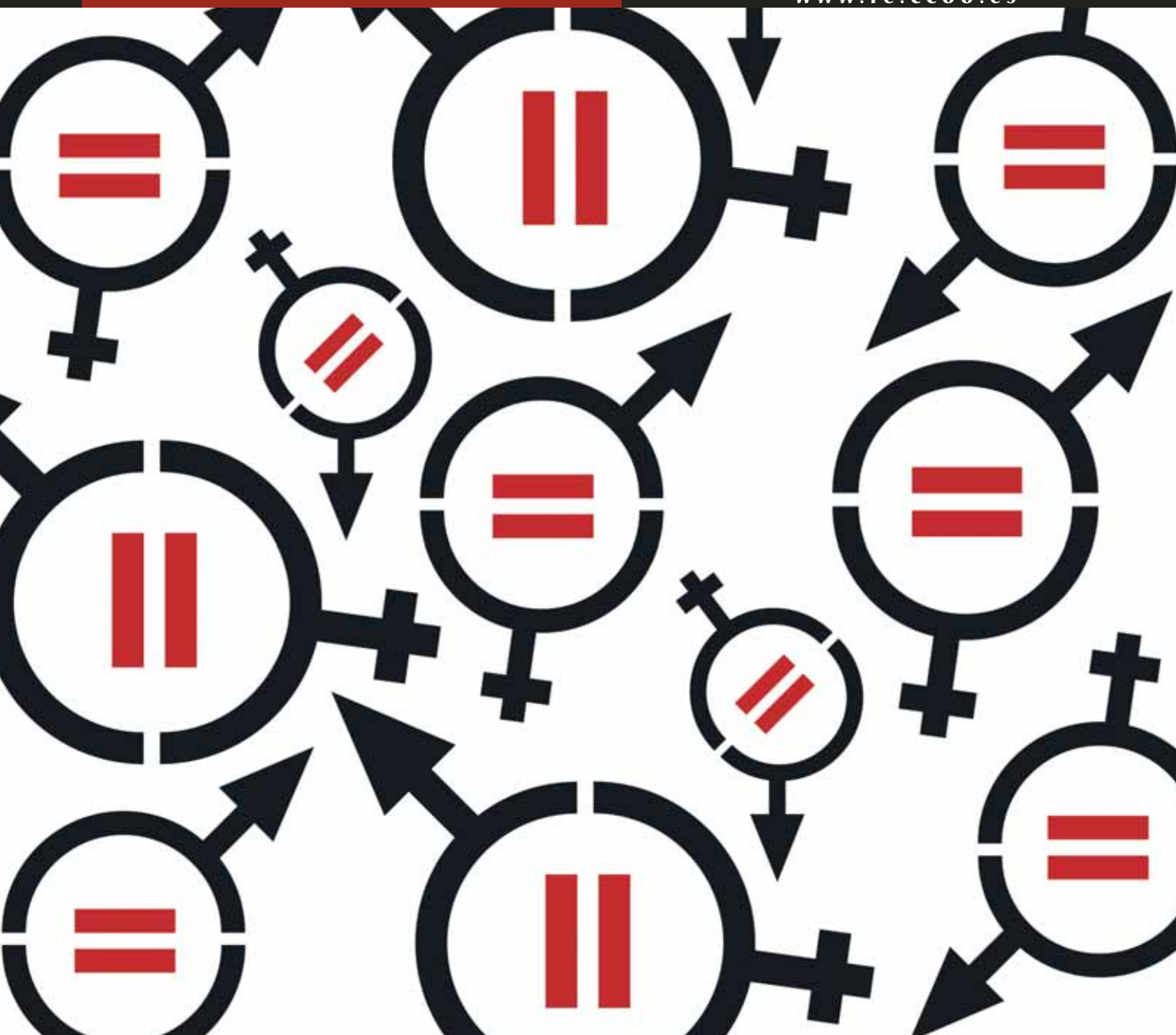
T.E.



Trabajadores /as de la Enseñanza
T treballadors/es de l'Ensenyament
Traballadores/as do Ensino
Irakaskuntzako Langileak
Trabajadores de la Enseñanza
T treballadors/as de l'Amostranza

NÚMERO 280. FEBRERO DE 2007

www.fe.ccoo.es



Las mujeres ante la Ley de Igualdad

Pensiones de los funcionarios
para 2007



ENTREVISTA

Pedro
Uruñuela

sumario

N Ú M E R O 2 8 0 . F E B R E R O D E 2 0 0 7

Editorial

Un plan de convivencia escolar para cada centro

José Campos Trujillo.....3

Miscelánea4

Noticias5

Informe

Mejoras y reivindicaciones en pensiones de los funcionarios para 2007

Luis Castillejo7

Entrevista

Pedro Uruñuela

"Los nuevos profesores recibirán formación inicial en convivencia escolar"

Jaime Fernández10

Consultas jurídicas

Carmen Perona22

Libros23

FIES

Escuela y valores cívicos

Juan Benito Martínez.....24

Cultura

El arte de los milagros

Víctor Pliego.....24

Internacional

¿Contacto entre culturas?

Charo Rizo.....25

Crónica bufa

Deja que les diga que no

Paco Ariza25

TEMA DEL MES

Las mujeres ante la Ley de Igualdad

Ellas seguirán responsabilizándose de los cuidados

Carmen Heredero13

La Ley de Igualdad y la reforma electoral

Julia Sevilla Merino16

El principio de igualdad y su tutela judicial en la Ley de Igualdad

Carmen Perona Mata18

Sin formación no puede haber cambios

Esther Muñoz20

Ha coordinado el Tema del Mes: **Esther Muñoz**,
Secretaria de la Mujer FE CC.OO.



ACTUALIDAD T.E.

Confederación26	Canarias29	Galicia.....32
PSEC26	Cantabria29	Murcia32
Universidad.....27	Extremadura.....29	La Rioja.....33
Aragón27	Castilla y León30	Madrid.....33
Asturias28	Castilla-La Mancha30	Navarra34
Baleares28	Catalunya.....31	País Valencià34
	Euskadi.....31	

T.E.

Federación
de Enseñanza
CC.OO.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN
Bernat Asensi, Xosé Barral, José Campos, Luis Castillejo,
Ana Crespo, Belén de la Rosa, María Díaz,
Juan Luis Fabo, Antonio García, Pedro González,
Natalio González, Matilde Llorente, Luisa Martín,
Emilia Moruno, Esther Muñoz, José Pineda,
Miguel Recio, Charo Rizo, Nuria Torrado

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Manuel M. Morales
- Asturias: Ana Silva • Baleares: Miguel A. Molina
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Ángel Ponçe
- Castilla y León: Marcos García
- Catalunya: Maite de Agorreta • Ceuta/Nuria Bofill
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Mila García
- Galicia: Dulce López • La Rioja: Miguel Ángel Rodríguez
- Madrid: M^a Mar Fernández • Melilla: Ángel Gutiérrez
- Murcia: Juan Andrés González
- Navarra: Marisa de Simón • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO.
Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: te@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DISEÑO: IO, Centro de diseño y animática.
Telf. 91 542 65 09

PORTADA Y MAQUETACIÓN: Graforama.
Telf. 91 725 50 78

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

PUBLICIDAD: H.G. Agentes.
Pza. Conde Valle Suchill, 7. Teléfono: 91 447 43 19

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



Difusión gratuita

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

Ellas seguirán responsabilizándose de los cuidados

Con la futura Ley de Igualdad, las trabajadoras podrán atender mejor sus responsabilidades familiares, pero las mujeres no mejorarán sustancialmente su participación en el mercado de trabajo.

Las mujeres ante la Ley de Igualdad

CON MOTIVO de la celebración del 8 de marzo, Día de las Mujeres, abordamos en el Tema del Mes el proyecto de Ley de Igualdad, actualmente en trámite de debate parlamentario. Hemos optado por tratar los temas en relación con el trabajo –la parte sustancial del proyecto–, con la reforma de la legislación electoral, con algunas cuestiones jurídicas y con la educación. Nos gustaría que esta Ley recogiera un conjunto de aspectos que han sido reivindicados por CC.OO.: el permiso de paternidad de cuatro semanas, la universalización del subsidio de maternidad, el establecimiento de medidas encaminadas a mejorar el acceso y la promoción de las mujeres en el mercado laboral... Sin embargo, el borrador de la ley regula estas cuestiones de manera insuficiente, por lo que si la tramitación pendiente no lo remedia, seguirán siendo objeto de reclamación por nuestro sindicato.

Esther Muñoz

Secretaria de la Mujer FE CC.OO.



Carmen Heredero
Secretaria de la Mujer
FE CC.OO.

EL PRINCIPAL objetivo del proyecto de Ley de Igualdad es, como señala su artículo 1, "hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres... para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria." Este proyecto de ley es consecuencia en parte de la transposición de la Directiva 2002/73 del Parlamento europeo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Por ello, la mayoría de las medidas que recoge afectan a las mujeres en su relación con el trabajo.

Ciertamente, su contenido es, fundamentalmente, relativo al ámbito laboral, en el que promueve numerosas mejoras relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, con los permisos parentales y con las discriminaciones laborales que sufren las mujeres, modificando para ello las leyes que regulan los derechos de los trabajadores, tanto de la empresa privada como los de los funcionarios públicos.

Conciliación de la vida familiar y laboral¹

Por un lado, se encuentran las medidas que suponen mejoras de los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, con los permisos por maternidad y cuidado de las personas. Gracias a ellas las trabajadoras podrán disponer de más tiempo de permisos para el cuidado de las personas, por lo que el ejercicio de estos derechos no tendrá repercusiones negativas para ellas por lo que respecta a la jubilación o a las prestaciones por desempleo.

Sin embargo, a la mayor parte de estos permisos sólo tienen acceso quienes tienen un trabajo fijo y con derechos. Esto significa que al menos para un tercio de los hombres y casi para el 40 % de las mujeres, que tiene un contrato temporal y precario, el disfrute de un permiso puede significar la finalización de su contrato de trabajo.

Tras su paso por el Congreso de los Diputados, el proyecto de ley ha mejorado en relación con la conciliación. Entre otras mejoras figuran la ampliación del derecho al subsidio de maternidad, aunque se mantienen límites para casi todas las mujeres, haciendo recaer sobre ellas el coste de la maternidad. Se amplía el permiso de paternidad, que pasa de ocho a

¹ Ver cuadro resumen de las medidas que el Proyecto de Ley adopta para el ámbito laboral. Algunas de estas medidas se formulan de manera diferente cuando se modifica el Estatuto de los Trabajadores y cuando se modifica la Ley de la Función Pública. Por otra parte, la mayor parte de las medidas no afectan a los funcionarios y funcionarias de las Administraciones Local y Autonómica.



trece días, si bien no será de cuatro semanas, como hemos exigido las organizaciones sociales, feministas y sindicales² hasta dentro de ocho años. Por otra parte, aún estamos lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres³.

Con el establecimiento de este permiso de paternidad se aproximan los condicionantes para el trabajo asalariado de mujeres y hombres. La plena disponibilidad para el trabajo de los trabajadores varones, algo que, hoy por hoy, es un hecho, a costa de que las mujeres resuelvan las necesidades de la vida familiar, puede empezar a cuestionarse, lo cual va en beneficio de la igualdad de los sexos, tanto para el acceso y la promoción en el empleo como para el reparto de las responsabilidades domésticas. Pero eso no llegará por el momento.

Ahora bien, con ese tipo de medidas no avanzamos sustancialmente en la igualdad de los sexos, porque no supondrán la corrección de las actuales discriminaciones. Para cambiar las estadísticas que miden la participación de las mujeres en el mercado de trabajo—las tasas de actividad y de empleo, más de 20 puntos por debajo de la de los hombres, la tasa de paro, casi el doble para las mujeres—son necesarias otras medidas, principalmente las de acción positiva, precisamente, las que se reservan para la negociación colectiva.

El borrador de la Ley de Igualdad establece la obligación por parte de las empresas de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elaborar Planes de Igualdad, si se trata de empresas de más de 250 trabajadores. Además, en la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo. Todo ello es positivo, aunque no hay ninguna garantía de que esas medidas y planes no se queden, en la práctica, en

pura retórica. Sobre estas cuestiones, algunas consideraciones.

La primera es que los problemas laborales de las mujeres no son sólo los derivados de la discriminación de género. Muchos de ellos, compartidos por los hombres, sobre todo los más jóvenes, están relacionados con el propio sistema productivo, con el gran poder empresarial, y requerirían cambios drásticos, difícilmente aplicables hoy por hoy. Sin embargo, algunas medidas de acción positiva podrían, al menos, ayudar a las mujeres, ya que sufren una discriminación especial, a su incorporación al traba-

La igualdad en la negociación colectiva

LA LEY de Igualdad puede servir para sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de buscar la igualdad de hombres y mujeres. Significa un paso adelante en el reconocimiento de la necesidad de combatir la discriminación femenina. Aunque el borrador contiene algunos aspectos muy significativos, como el permiso de paternidad, se queda corto por lo que respecta al objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

A los sindicatos se nos abre una etapa importante, puesto que nuestras reivindicaciones en relación con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral tendrán un refuerzo legal e institucional ante los empresarios en la negociación colectiva. Ahora es el momento de que el conjunto de la estructura sindical conozca a la perfección los nuevos derechos para difundirlos entre los trabajadores y trabajadoras, incluyéndolos en las plataformas reivindicativas, lograr su apoyo, e imponerlos en la negociación de convenios, sin restricciones empresariales.

jo y su mantenimiento y promoción en él. Por ejemplo, la obligación a las empresas de que un porcentaje de sus ofertas de empleo sean para mujeres, sobre todo en los casos de infrarrepresentación femenina, o de una oferta formativa especial para la promoción de las trabajadoras...

Una segunda consideración es que la acción positiva es un concepto importante, necesario y legítimo, si queremos caminar contra una situación de opresión histórica, cuya eliminación cuesta especialmente conseguir. Es una muestra especial de solidaridad con los más débiles, para avanzar hacia la igualdad. El artículo 9.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que dificultan la igualdad, apunta en esa dirección. Ahora bien, es necesario que una medida de acción positiva esté suficientemente justificada y sea perfectamente entendida, pues de lo contrario puede resultar un privilegio o una excesiva protección a las mujeres⁴, en lugar de servir para aumentar su autonomía y su capacidad de actuación.

Una tercera consideración es que la vía de la negociación colectiva puede ser interesante si los trabajadores y trabajadoras y su representación sindical tienen una importante capacidad para la consecución de mejoras en su situación laboral, en su empresa o sector. Desgraciadamente, en el actual contexto, no es el caso en la gran mayoría de las empresas. Menos aún si tenemos en cuenta la oposición de la CEOE a esta Ley de Igualdad y su llamamiento a los empresarios para dejarla inoperante.

Todavía es menos válida para ese tercio de la población asalariada con contratos precarios, con mayor debilidad sindical. Por ello, aun siendo positiva la inclusión de estos aspectos en la negociación colectiva, el hecho de que ésta dependa del acuerdo de las partes, en las actuales circunstancias, no garantiza la solución de los aspectos más graves de la discriminación de la mujer en el trabajo.

2 También era una enmienda de varios grupos parlamentarios, entre ellos IU y ERC.

3 Según el Informe sobre el impacto de género del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, del Instituto de la Mujer, en el año 2003, 3.215 hombres cogieron las 10 semanas disponibles para ellos del permiso de maternidad, frente a 236.743 mujeres.

4 Como en el franquismo, cuando el Fuero del Trabajo prohibía el trabajo nocturno a las mujeres: un falso proteccionismo que realmente las discriminaba.



PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY EN RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

Medidas que mejoran los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

Maternidad

- ◆ Disfrute de las vacaciones con posterioridad al permiso de maternidad, paternidad... si coinciden.
- ◆ El padre podrá hacer uso del permiso de maternidad si fallece la madre, aunque ésta no trabajara.
- ◆ Se incrementa en 2 semanas el permiso de maternidad, si el hijo o menor adoptado o acogido es discapacitado.
- ◆ Si finaliza el contrato de trabajo durante el permiso por maternidad, paternidad..., se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- ◆ Cuando la baja por maternidad o paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación de maternidad o paternidad y se reanuda posteriormente.
- ◆ Para las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán 112 días por el primer hijo y 14 días más a partir del segundo, para evitar que no se pueda acceder a la pensión.
- ◆ Se incorpora un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no hayan cotizado el periodo mínimo (180 días en los siete años anteriores al parto o 365 a lo largo de toda la vida laboral), igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
- ◆ Si la madre tiene menos de 21 años en la fecha de inicio del descanso, no se exigirá periodo mínimo de cotización. Si la madre tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha de inicio del descanso, el período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del parto o, alternativamente, 180 días a lo largo de su vida laboral.

Paternidad

- ◆ Se incorpora un permiso por paternidad

–para “el padre o el otro progenitor”– de 13 días, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo, a partir del segundo. Permiso que podrá disfrutarse, a elección del trabajador, en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 % y desde el momento de la finalización del permiso por nacimiento de hijo... (los dos o tres días actuales) hasta la finalización del permiso por maternidad... o inmediatamente después de que finalice éste.

Lactancia

- ◆ Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- ◆ Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses de edad del hijo o hija.
- ◆ Hasta los 12 meses del hijo o hija, en la Administración General del Estado (AGE)

Reducción de jornada

- ◆ Se amplía de 6 a 8 años la edad del menor para la reducción de la jornada de trabajo. A 12 años en la AGE.
- ◆ No se tendrá en cuenta la reducción de jornada para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo ni para el cálculo de la indemnización por despido, que se harán sobre la jornada total.

- ◆ En la AGE, derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, y por un mes máximo.

Excedencia

- ◆ La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. En el caso de la AGE, hasta 3.

Medidas para la negociación colectiva

- ◆ Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo.
- ◆ Se podrán establecer los términos en que el trabajador puede hacer efectivo su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo.
- ◆ Se deberán negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, un plan de igualdad.
- ◆ Se podrán negociar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, o campañas informativas o acciones de formación, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

OPOSICIONES MAESTROS/SECUNDARIA 2007

NOVEDADES: NUEVA FORMA DE EXAMEN, NUEVOS TEMARIOS, ESPECIALIDAD DE PRIMARIA

SEDE CENTRAL: Génova, 7, 2º - 28004 Madrid. Tel.: 91 308 00 32

CUENCA: Tels.: 969 21 37 19 - 661 20 22 51 • GUADALAJARA: Tel.: 949 24 74 01

SALAMANCA: Tel.: 923 12 35 58 • TENERIFE Tel.: 922 25 87 70 • VALENCIA: Tel.: 96 334 48 74

E-mail: preparadores@arrakis.es - www.preparadoresdeoposiciones.com

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !



Julia Sevilla Merino
Ltrada
Corts Valencianes

La Ley de Igualdad y la reforma electoral

El proyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres completa y desarrolla el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución. Esta norma se justifica por la experiencia de estos años en los que el Tribunal Constitucional ha tenido que recurrir al artículo 9.2 CE¹ para que la igualdad del artículo 14 fuera real y efectiva

ADEMÁS, la Ley de Igualdad se justifica también por todas las medidas que, en consecuencia, se han adoptado: PIOMs, las leyes de igualdad aprobadas por los comunidades autónomas y los sucesivos textos normativos y declarativos en el ámbito internacional; y por las reformas constitucionales en muchos estados europeos para nombrar expresamente a las mujeres al definir la igualdad².

El borrador de la Ley de Igualdad aborda la presencia de las mujeres en los lugares de decisión cuya ausencia o escasez ha sido calificada de déficit democrático.

El proyecto se refiere al derecho a la participación y presencia de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad con el término "presencia o composición equilibrada", definido en la Disposición Adicional Primera como "la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%".

Este objetivo aparece a lo largo del proyecto en diferentes artículos³, con distintos tiempos verbales, se dilata su aplicación en algún caso⁴ y culmina con la modificación de la Ley Orgánica de Régimen General Electoral (LOREG), cuya reforma —como es sabido— había sido objeto de varias iniciativas.

La modificación de la LOREG se ordena en la Disposición Adicional

Dicha proporción deberá mantenerse en toda la lista y en cada tramo de cinco puestos. Esta regla general, que también se aplica a las listas de suplentes, se matiza con la expresión "lo más cercana posible al equilibrio numérico" para señalar tres excepciones a la regla general: para aquellas listas cuyo último tramo sea inferior a 5, en los casos en que el número de puestos a cubrir por una candidatura tam-

El borrador de la Ley de Igualdad aborda la presencia de las mujeres en los lugares de decisión cuya ausencia o escasez ha sido calificada de déficit democrático

Segunda (DA 2^a), estableciendo que en todas las elecciones que se celebren en el Estado español⁵ las candidaturas deberán "tener una composición equilibrada de mujeres y hombres de forma que en el cómputo de la lista, los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el 40%".

bién sea inferior a 5 y cuando —según lo dispuesto en el art. 171 de la LOREG— las candidaturas al Senado se agrupen en listas.

La proporción mínima del 40% por tramos de cinco, aun siendo la que define los límites de la paridad, es inferior a la formulada en las leyes autonómicas vigentes que establecen

1 Art. 9.2 CE: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

2 Alemania, Portugal, Francia, Italia y Bélgica, han sido algunos de los países que han reformado la Constitución para incluir a las mujeres como sujetos constitucionales.

3 Preámbulo y arts. 14.4, 16, 24.2.d), 27.3.e), 44.1, 50.4, 51.d), 52, 53, 54, 75, Disposición Adicional Primera, Disposición Adicional Segunda, Disposición Adicional Tercera, Disposición Adicional Vigésima, Disposición Adicional Vigésimo Primera, Disposición Transitoria Primera y Disposición Transitoria Octava.

4 El art. 75 PLO a las sociedades se les da un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de la ley para "procurar incluir mujeres en los Consejos de Administración".

5 Congreso, municipales, cabildos insulares canarios, procuradores, procurados-junteros y apoderados a las juntas generales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, Parlamento Europeo y Parlamentos autonómicos.



la alternancia de sexos, por lo que la misma Disposición Adicional 2ª permite que las comunidades autónomas puedan mejorar la proporción de mujeres en las listas a su Asamblea Legislativa cuando así lo disponga su Ley Electoral.

El proyecto exige de cumplir esta regla del 40% a los municipios e islas cuyo número de residentes sea inferior a 5.000. Esta exención ha sido muy cuestionada, tanto por las expertas que informaron el proyecto de ley en la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades, como por las personas que han intervenido en el debate en el Congreso por considerar que gran número de los municipios españoles no alcanzan esta población.

Quizás por ello, en la Disposición Final 7ª (DF), se establece que a partir de mayo de 2011 sólo se aplicará en los municipios o islas cuya población residente sea inferior a 3.000 habitantes.

Para que los cambios en el sistema electoral sean aplicables a las elecciones autonómicas también se modifica la DA 1ª de la LOREG que enumera los preceptos de esta norma que rigen en estas elecciones al considerar que forman parte del régimen electoral general, incluyendo este artículo 44 bis que conforma la DA 2ª del PLO para la igualdad.

La trascendencia de esta reforma es manifiesta como se recalca en la DF 1ª que incluye la composición o presencia equilibrada como una de las condiciones básicas para garantizar "la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales" (artículo 149.1.1 CE) y en que la participación política constituye dos de las tres materias a las que el PLO atribuye naturaleza de Ley Orgánica: la definición de presencia equilibrada (DA 1ª) y la modificación de la LOREG (DA 2ª)⁶.

Hay que dejar constancia que el

proyecto de Ley se encuentra en fase de tramitación y que la obligatoriedad de la presencia equilibrada ha sido rechazada por el Grupo parlamentario Popular, que ha presentado enmiendas a todos los artículos que hacen referencia a la misma, siendo uno de los motivos alegados para justificar su abstención en la votación final en el Congreso.

Por ello habrá que esperar a que finalice el trámite parlamentario para considerar definitiva esta regulación. Es lógico que éste sea uno de los puntos más conflictivos del proyecto si tenemos en cuenta que la paridad, en

cualquiera de sus variantes, despierta recelos en gran parte de la sociedad y ha sido especialmente criticada por el PP, que ha presentado recursos de inconstitucionalidad a las cuatro leyes electorales aprobadas en las comunidades autónomas.

En el debate de este borrador de la Ley de Igualdad se ha puesto una vez más de manifiesto esta posición, así como también –justo es decirlo– se ha constatado su defensa por el resto de los grupos parlamentarios que reclaman incluso la alternancia de mujeres y hombres, nivel máximo de proporcionalidad.

Presencia institucional de las mujeres

LAS PERSONAS que han intervenido en el trámite parlamentario de la Ley de Igualdad nos hablan, por una parte, de la dificultad para superar la situación de discriminación en la que vive el 50 % del género humano y, por otra, la necesidad que por fin se reconozca en una ley la igualdad de mujeres y hombres "en dignidad humana... y en derechos y deberes" (artículo 1. De hecho todos los grupos parlamentarios, aun disintiendo de su contenido, han sido unánimes en este reconocimiento.

Es imprescindible recordar de forma expresa la labor de muchas mujeres españolas, cuya lista encabeza Clara Campoamor, a favor de la igualdad, y también destacar que para alcanzar este objetivo ha sido determinante la presencia de mujeres en las asambleas legislativas, en los gobiernos, tanto del Estado como de las comunidades autónomas, en los partidos políticos, sindicatos, empresas, ONGs, y un largo etcétera.

6 La tercera es la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial (DA 3ª).

MAD OPOSICIONES 2007
Cuerpo de Maestros / Profesores de Secundaria y FP

www.oposicion-primaria.com www.oposicion-secundaria.com

¡Importante novedad editorial!
ESPECIALIDAD DE PRIMARIA

¡La mejor preparación con Editorial MAD!
Publicaciones de Calidad de contenidos elaborados por autores de prestigio

Incluyen **3 años SERVICIO EXCLUSIVO** por internet

Adaptados a la normativa vigente (LOE)

En librerías de toda España

Y además... **Cursos Online**
www.eduformaonline.com

Infórmate y haz tu matrícula llamando al **902 111 163**

- De preparación de las oposiciones de Maestros
✓ Tutor personal; Corrección personalizada de programación y una Unidad didáctica.
- De Formación Permanente del Profesorado



Carmen Perona Mata
Gabinete Jurídico
FE CC.OO.

El principio de igualdad y su tutela judicial en la Ley de Igualdad

Nadie puede negar hoy que la discriminación que padecen las mujeres, no sólo es la más antigua sino la que más formas adoptó: desde el más grosero ejercicio de la violencia, hasta el sutil comportamiento aparentemente protector, pero profundamente discriminatorio

LA CONSTITUCIÓN española abrió una senda para acabar con esta odiosa herencia cultural que relegaba a la mujer en un segundo plano. No obstante, en el desarrollo de los preceptos constitucionales que prohíben la discriminación por razón de sexo no se parte de una premisa evidente, cual es que en una situación de desigualdad real de las mujeres, la adopción de un derecho neutro no es una decisión neutral; y ello porque la relación entre el reconocimiento legal de un derecho y la incapacidad de las mujeres para ejercerlo es asimétrica, lo que requiere un previo y sincero reconocimiento de que la norma jurídica y la realidad discurren por andamios diferentes.

El proyecto de Ley de Igualdad pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta, que integre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social, político y cultural, teniendo una especial incidencia en el campo laboral.

Más allá de la paridad estadística, el texto trata de conseguir una mejor distribución de roles, así como una movilización de instrumentos jurídicos y financieros. Más aún, el empleo y las relaciones laborales constituyen precisamente una de las claves para lograr la emancipación de las mujeres y donde la igualdad de oportunidades resulta esencial.

De esta manera, la iniciativa legis-

lativa incorpora al objeto de la Ley el denominado *Mainstreaming* o concepto de transversalidad de la igualdad de género, que se formuló en la Conferencia de Pekín (1995) y al que la Comisión Europea dedicó la Comunicación de 21 de febrero de 1996. Hoy es uno de los principio básicos de actuación de la política comunitaria, como se recoge en el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam y el 1 de la D/76/207CEE.

Abandono laboral femenino

UN ANÁLISIS apurado de la sociedad actual muestra que la discriminación de las mujeres se manifiesta en el ámbito laboral, en un número reducido de actividades feminizadas, en los altos niveles de discriminación salarial, en la existencia de menores oportunidades, en las elevadas tasas de desempleo y en la precariedad laboral, lo que evidencia un consolidado sistema de privilegios masculinos que se refleja en la historia de la división sexual del trabajo. Por otro lado, en el reparto de las tareas domésticas y similares, cada año 380.000 mujeres se ven obligadas a abandonar su trabajo para ocuparse de su familia o por motivos personales, frente a 14.500 varones que siguen ese mismo camino.

Este principio significa que no basta con la realización de acciones específicas por la igualdad, sino que es necesario un doble enfoque de las políticas para incorporar a las mismas la dimensión de la igualdad e integrar en todas ellas el objetivo de género a fin de conseguir la igualdad entre hombre y mujeres.

La introducción de este principio se evidencia en el desarrollo del ámbito de aplicación, al imponer a los departamentos de Trabajo y Función Pública que la dimensión de la igualdad de oportunidades presida, tanto en el empleo privado como en el público, la elaboración y ejecución de todas las políticas en relación con las materias de su competencia. Este nuevo enfoque de la igualdad no sólo rige en la Administración pública, sino también en los aledaños de la misma, citándose explícitamente a las organizaciones sindicales y empresariales, en la medida en que gestionan intereses generales y son partícipes de los presupuestos generales, y las corporaciones de derecho público, como son los colegios profesionales.

En este punto el Proyecto de Ley modifica las Leyes Procesales Civiles y Contencioso Administrativa, a fin de que puedan intervenir en el pleito no sólo los afectados, sino también los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de esa igualdad. Para ello es necesario que dichas organizaciones cuenten con la autoriza-



El proyecto de ley pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta

ción de la persona afectada y que ésta sea afiliada o asociada.

No obstante, en aquellos casos en que los afectados sean una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, la legitimación la ostentarán los organismos públicos (lógicamente, con competencia en esta materia), los sindicatos más representativos y las asociaciones antes citadas pero con implantación en todo territorio del Estado.

Este reconocimiento de una amplia legitimación para intervenir en los procesos civiles y contenciosos, tiene una

excepción, a saber, que se trate de un supuesto de acoso sexual, en cuyo caso sólo la persona acosada se encuentra legitimada para sostener el litigio.

Puede parecer que en esta reforma procesal falta el ámbito Social, respecto del que, efectivamente, el Texto nada dice. Sin embargo, lo cierto es que dicho procedimiento no es necesario modificarlo, porque el actualmente vigente ya contempla las opciones que en el Orden Civil y Contencioso no existían.

Se trata, mas que de una inversión de la carga de la prueba, de un reparto

de dicha carga, de manera que la demandante ha de acreditar indicios suficientes sobre la existencia de discriminación, y una vez hecho esto, la demandada asume la carga de ofrecer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ello supone, sin duda, una modificación de las reglas generales de la prueba, ya que de no existir esta previsión, sería la demandante la que debería acreditar que el trato desigual carece de justificación.

Este traslado de la carga de la prueba al demandado se fundamenta, por una parte, en un principio básico de encaminado a favorecer la tutela de los derechos fundamentales que están en juego; y por otra, en las dificultades probatorias que tendría la parte demandante para acreditar la inexistencia de una justificación.

Respecto a este tema, el proyecto establece, por último, la posibilidad de que a los efectos de configurar el principio de prueba o existencia de indicios para la parte demandante, el órgano judicial puede recabar dictamen o informe de los organismos públicos competentes, con lo que parece dar a entender que incluso la actividad mínima exigida a dicha parte podría ser suplida por esta diligencia del juez o tribunal.

INTERDIDAC

Salón Internacional del Material Educativo
Del 7 al 11 de marzo 2007

www.interdidac.ifema.es

Patrocina



LINEA IFEMA

INFOIFEMA 902 22 15 15
EXPOSITORES 902 22 16 16

FAX: 91 722 58 04

IFEMA
Feria de Madrid
28042 Madrid
interdidac@ifema.es



En coincidencia con:



Salón Internacional
del Estudiante y de
la Oferta Educativa



Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer
FE CC.OO.

Sin formación no puede haber cambios

“El primer problema que tenemos todos, hombres y mujeres, no es aprender sino desaprender”

Gloria Steinem



Para terminar con los estereotipos de género que se transmiten socialmente y que dificultan la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, la educación es un instrumento clave de cambio, que puede ayudar a las nuevas generaciones a detectar las situaciones de discriminación, cómo interrumpirlas, combatirlas y prevenirlas

DE LOS 78 artículos de que consta el proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuatro están dedicados a la educación, concretamente los 23, 24, 25, incluyéndose además una referencia en el artículo 42.

El artículo 23 establece la educación para la igualdad de mujeres y hombres como uno de los fines del sistema educativo y la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres como un principio de calidad. Como la LOE ya había establecido este fin y principio de calidad (que previamente había aparecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), no es necesaria ninguna modificación en las disposiciones adicionales para acomodar las exigencias y previsiones derivadas de este artículo de la Ley

El artículo 24 establece la integración del principio de igualdad en la política de educación; para conseguirlo las administraciones educativas tendrán que garantizar igual derecho a la educación de mujeres y hombres, integrando el principio de igualdad de trato en los objetivos y en las actuaciones educativas y evitando comportamientos sexistas y estereotipos sociales discriminatorios.

Las administraciones educativas actuarán prestando especial atención al principio de igualdad entre hombres y mujeres en los currículos y en todas las etapas educativas, eliminando y rechazando comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados, particularmente en libros de texto y materiales educativos; formando en temas de igualdad al profesorado, con formación inicial y permanente; promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; suscitando proyectos y programas para fomentar el principio de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad educativa y estableciendo medidas educativas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia.

Las disposiciones adicionales no contienen ninguna modificación en la recién estrenada LOE, donde no aparece ninguna referencia a las medidas educativas destinadas a reconocer y

enseñar el papel de las mujeres en la Historia; tampoco en los Reales Decretos de desarrollo de la LOE, que se están haciendo públicos, aparece ninguna referencia a esta incorporación en los currículos.

Los objetivos que se plantean a la Administración educativa exigen de ésta suscitar proyectos y programas para fomentar el principio de coeducación, y eso difícilmente se podrá realizar sin una disponibilidad horaria en los claustros que desean llevar a cabo esas medidas. La Administración tendrá que contemplar el coste económico que dichas medidas necesitan (en formación, horario...)

Además, conseguir que la formación en temas de igualdad alcance a todo el profesorado es la única garantía de avance desde el sistema educativo hacia la eliminación de las desigualdades entre los sexos. Para eso son necesario recursos económicos, materiales y personales (personas expertas para garantizar la formación en temas de igualdad y que esa forma-

Si deseas recibir la revista **Trabajadora**
por correo electrónico,
envía tu e-mail a: mujeres@cco.es

(es formato PDF y ocupa alrededor de 2 mb)



TEMA DEL MES / Las mujeres ante la Ley de Igualdad

mujeres en ámbitos laborales de los que tradicionalmente han estado excluidas y todavía tienen una representación minoritaria.

El artículo 25 establece la igualdad en el ámbito de la educación superior y que las administraciones públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

No aparecen en las disposiciones adicionales de la Ley de Igualdad propuestas de modificaciones a la LOU. En el borrador de la Ley Orgánica por la que se modifica la LOU se recoge el derecho de igualdad entre hombres y mujeres y algunas modificaciones importantes al articulado, como la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, en los equipos de investigación y en las comisiones de acreditación, el derecho de los estudiantes de recibir un trato no sexista, que la universidad tendrá como objetivo garantizar el fomento y la consecución de la igualdad y que la Conferencia General de Política Universitaria coordinará la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad y una disposición adicional donde se crean unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, pese a estos avances,

en dicho borrador no hay ninguna referencia a la formación inicial y permanente del profesorado en temas de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Tampoco se establecen las condiciones que permitirían que las Unidades de Igualdad de las universidades fuesen efectivas (adecuada presencia de mujeres, idoneidad y sensibilidad respecto al tema de las personas integrantes, posibilidad de plantear medidas de acción positiva,...). Esta formación permitiría asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza.

Por otra parte, en el documento de trabajo del Ministerio de Educación y Ciencia, titulado *La organización de las enseñanzas universitarias en España*, tampoco se contempla la inclusión en los planes de estudios de actuaciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.

¿Cómo se supone que se van a producir los cambios que se plantean respecto a la educación superior en la Ley de Igualdad si no se modifica el proyecto de ley orgánica que modifica la LOU?

¿Cómo se van a producir los cambios que se plantean si los futuros docentes no tienen la formación necesaria en temas de igualdad?

Para cambiar la sociedad es necesario un modelo educativo donde cada persona, independientemente del sexo al que pertenece, pueda desarrollarse de la forma que más le convenga, sin limitaciones y sin estar marcada por los estereotipos. Para que podamos trabajar en ese modelo educativo es fundamental la formación de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en temas de igualdad y no discriminación y en coeducación.

ción sea lo suficientemente amplia como para que en un período corto de tiempo se haya formado todo el profesorado, personas expertas para asesorar en el trabajo diario,...).

Para que los contenidos educativos, los materiales didácticos y los libros de texto eliminen y rechacen comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados es preciso disponer de los recursos personales necesarios para poder hacer una revisión de los mismos y elaborar materiales que transmitan las aportaciones de las mujeres a la Historia y a la sociedad y la importancia de dar valor a las experiencias de las mujeres.

En el artículo 42 (Capítulo I del Título IV) aparece una referencia específica a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de los Programas de inserción laboral activa de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios. Esta formación permitirá, si se realiza de una forma adecuada, disminuir las tasas de desempleo femenino y aumentar la participación de las

Fe de errores

La nota del artículo de Mujeres, del pasado mes de diciembre, se publicó incompleta. Éste es su texto: "Lo que se recoge ahora es un extracto del documento que se encuentra en proceso de elaboración y que firma la Federación de Enseñanza de CCOO, junto con FETE-UGT, STES-I y el Instituto de la Mujer, para denunciar las insuficiencias y reclamar medidas educativas contra la violencia hacia las mujeres y para avanzar en la igualdad de los sexos".

CULTIVA
EDITAMOS
su libro de narrativa
poesía o ensayo
Llámenos o visite nuestra web
Tfno. 91 50 60 975
info@culturalibros.com
www.culturalibros.com