

A stylized illustration of a woman with long black hair in a braid, wearing a red long-sleeved crop top and black wide-leg pants. She is holding a large, thick red brushstroke that extends diagonally across the upper right portion of the image. The brushstroke has a textured, splattered appearance.

# eduquem, lluitem, transformem!

13È CONGRÉS CCOO 2021

## Continguts

0.	INTRODUCCIÓ	2
	EIX 1: ORGANITZACIÓ, PARTICIPACIÓ I GOVERNANÇA	5
	EIX 2: CAP A UN SINDICAT VERITABLEMENT FEMINISTA	5
	EIX 3: EXIGIM TREBALL DIGNE	6
	EIX 4: PEL DRET A UNA EDUCACIÓ PÚBLICA, LAICA I DE QUALITAT	7
1.	ORGANITZACIÓ, PARTICIPACIÓ I GOVERNANÇA	8
	CONCRECIÓ DE LES MESURES D'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA:	16
	1.0.- QUADRE RESUM DELS ÒRGANS I DE LA SEVA TEMPORITZACIÓ MÍNIMA	18
	1.1.- AFILIACIÓ - ASO FEDERATIVA	19
	1.2.- CONSELL DE LA FEDERACIÓ	19
	1.3.- REFERENT	20
	1.4.- DELEGAT I DELEGADA D'ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ UNITÀRIA	20
	1.5.- SECCIONS SINDICALS	21
	1.6.- EXECUTIVES TERRITORIALS	22
	1.7. ACTIU SINDICAL	22
	1.8.- SECTORS I AMBITS TRANSVERSALS	23
	1.9.- EQUIPS ESPECIALITZATS I GRUPS DE TREBALL	24
	1.10.- COMITÈ	25
	1.11.- COMISSIÓ EXECUTIVA	27
2.	CAP A UN SINDICAT VERITABLEMENT VERITABLEMENT FEMINISTA	29
	2.1.- ACCIÓ SINDICAL FEMINISTA I DEFENSORA DE LA DIVERSITAT	29
	2.2.- ORGANITZACIÓ FEMINISTA	30
3.	EXIGIM TREBALL DIGNE	35
4.	PEL DRET A UNA EDUCACIÓ PÚBLICA, LAICA I DE QUALITAT.	47



## 0. INTRODUCCIÓ

Encetem un nou congrés envoltat de circumstàncies que no podíem preveure quan vàrem acabar el darrer. I ho fem amb la voluntat que aquest procés congressual concreti els àmbits de debat per elaborar i reafirmar el nostre pensament i amb aquestes accions, arribem a una prioritziació dels nostres objectius i una organització que s'adapti al seu assoliment. En general volem encarar aquest congrés amb una voluntat de canvi i transformació en benefici d'allò i aquells a qui representem i defensem, el conjunt dels treballadors i treballadores de l'educació a Catalunya, prioritziant els sectors més precaris, incloent com no pot ser d'una altra manera el sector de la discapacitat i el nostre model educatiu.

El punt d'arrencada d'aquest congrés necessita analitzar el context en què es desenvolupa a nivell polític, econòmic i les greus conseqüències a nivell social. A nivell polític estem sota una situació de conflicte, per resoldre, enmig de polítiques neoliberals que fomenten allò que és individual respecte el que és col·lectiu, on es debiliten els serveis públics ja sigui privatitzant o bé ofegant amb retallades que repercuteixen directament sobre els drets de la ciutadania i es veu reflectit en un mercat laboral cada dia més precari. A nivell econòmic s'estan situant els interessos dels grans poders econòmics per sobre de les condicions de vida de les persones, que sempre surten perdent davant la maximització del benefici i veiem impotents com es posa en risc el nostre planeta. Tot aquest escenari a nivell social s'ha vist agreujat amb una pandèmia d'efectes letals, que ha deixat al descobert les mancances en allò que és essencial per les persones, però que haurem d'utilitzar com a palanca per impulsar un canvi radical de la nostra societat. Davant d'això no podem permetre que segueixin atacant aquells qui som la principal barrera contra aquestes polítiques: ELS SINDICATS DE CLASSE. Cal legitimar la nostra tasca, defensar-la i fer-la amb orgull de la pertinença a la principal organització

social del nostre país.

En aquest escenari tan difícil per la classe treballadora no podem oblidar que l'educació és un dret per tothom i cal que esdevingui una prioritat a totes les agendes polítiques, siguin europees, estatals, autonòmiques o locals i no pot quedar relegada en el futur repartiment dels fons europeus. Tanmateix, seguim exigint el compliment que la mateixa LEC estipula com a mínim del 6% del PIB i ens sumem a la petició de la Federación de Enseñanza del 7% del PIB per l'educació.

Per tot això aquest Pla d'Acció recull els objectius que s'han de desenvolupar i assolir al llarg dels quatre anys vinents de mandat congressual que s'inicia; tant els que són pròpiament federatius com aquells que s'han de desenvolupar conjuntament amb altres federacions, la CONC i la Federación Estatal de Enseñanza; especificant les estratègies a seguir en matèria d'acció sindical a tots els nivells: organitzatiu, participatiu, feminista, de les relacions amb l'administració i en matèria de la negociació col·lectiva, de la salut laboral i elaborant propostes en polítiques educatives d'equitat, inclusió i educació al llarg de la vida. Finalitzant amb un sindicat ecologista conscienciat amb l'emergència climàtica i el medi ambient, promovent accions contra el canvi climàtic i apostant per una economia sostenible.

El Pla pretén també ser una aposta transformadora i propera. Ha de ser suficientment flexible en la seva execució i ambicions en l'assoliment dels objectius, en constant moviment i que s'adapti a les necessitats del moment, per tant, a la situació actual generada per la COVID-19 i a les seves repercussions, així com a qualsevol canvi que pugui sorgir. Ha de dotar a la Federació de fórmules d'organització i governança flexibles i adaptades a la realitat política i social catalana i a la realitat laboral dels sectors educatius i de la discapacitat.

Per tant la prioritat congressual ha de ser la d'organitzar-nos millor per organitzar tothom. Hem de millorar el nostre funcionament i optimitzar els



resultats a tots els nivells. Per aconseguir aquesta fita hem de promoure la participació d'aquelles persones a les quals va adreçada la nostra tasca i hem d'aconseguir que els col·lectius que conformen la Federació es transformin en espais on el debat i la participació siguin els protagonistes.

Davant la situació d'emergència climàtica i medioambiental que estem patint, no podem quedar-nos al marge com organització sòcio-política i sindical i més sabent que els qui patiran més les conseqüències d'aquesta situació seran els més vulnerables i les futures generacions. Com a sindicat i organització sociopolítica, cal reclamar i promoure un canvi en el nostre sistema econòmic, que reivindiqui un sistema sostenible, que defensi i protegeixi la biodiversitat del nostre planeta, i que lluiti per la transformació social, industrial i econòmica, amb decisions polítiques, per un model que ho permetin. Això ens obliga a que la nostra organització prengui consciència d'aquesta situació i actuï en conseqüència. Cal una visió globalitzadora, transversal i compartida que cali les nostres accions i decisions d'aquesta conscienciació necessària. És per això que tant l'organització, l'acció sindical i les reclamacions i peticions per les quals lluitem, han d'estar impregnades d'aquesta visió.

Concretant, aquests objectius congressuals són els de caminar cap a un sindicat veritablement feminista, denunciant les desigualtats i discriminació que permet la legislació, de manera directa o indirecta, de les treballadores del món educatiu, exigir el treball digne per a tots els treballadors i treballadores que representem, vetllar pels seus drets laborals i sindicals i pel respecte a la llibertat sindical i volem apostar per un servei públic d'educació on la inclusió, l'equitat, la gratuïtat i l'homologació de les condicions laborals del seu personal amb independència de les titularitats dels centres, siguin les seves fites, així com avançar en la internalització i la gestió directa del servei públic d'educació.

El Pla s'ha dividit en quatre grans eixos:

## **EIX 1: ORGANITZACIÓ, PARTICIPACIÓ I GOVERNANÇA**

En aquest eix apostem per una organització participativa, apropant la gent jove i les persones migrades al sindicat. Hem de mantenir oberta la Federació a tota l'afiliació i a les persones delegades, buscant fórmules per rejuvenir el sindicat i incorporant les persones en situació de precarietat laboral.

Hem de generar estratègies per aconseguir que les persones que conformin la Federació se sentin orgulloses de pertànyer a CCOO com a sindicat de classe tenint en compte la crisi de la consciència col·lectiva i l'avanç de l'individualisme, on la cohesió i la implicació de totes les persones que formen aquest projecte estiguin per sobre de les barreres sectorials i territorials, sense que per això es perdi la vinculació ni amb el sector, ni amb el territori. La Federació s'ha de veure com un conjunt integrat en el marc de les Comissions Obreres amb una visió global que ens enriqueixi i no caure amb en visions parcials que ens puguin afeblir.

## **EIX 2: CAP A UN SINDICAT VERITABLEMENT FEMINISTA**

Des de l'organització de la federació fins a l'acció sindical diària volem incloure la visió i acció feminista, per això és prioritari i necessari dedicar-hi un dels eixos congressuals. Hi ha moltes discriminacions i opressió generades pel sistema patriarcal tan arrelades a la nostra societat que són quasi imperceptibles i que sense una formació adequada i amb les ganes d'un canvi real difícilment podrem eradicar. És per això que des de la Federació hem de possibilitar aquesta transformació incidint tant en l'àmbit educatiu amb la coeducació (abolint els estereotips de gènere, canviant costums, llenguatge, continguts curriculars ...), com en l'àmbit laboral (reclamant i negociant plans d'igualtat a les empreses, treballant per millorar els convenis de sectors feminitzats ...). Només treballant-ho des d'un punt de vista global hi trobarem la solució. Som un sindicat que



està creixent per arribar a ser un sindicat veritablement feminista, però queda molt per fer i cal fer un pas decidit endavant. El nostre sindicat ha de reflectir la realitat dels sectors que representem i les dones han d'ocupar espais de responsabilitat, posant les eines necessàries per facilitar aquest desenvolupament i generant els canvis necessaris que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

### **EIX 3: EXIGIM TREBALL DIGNE**

Després d'una crisi de la qual encara no ens hem recuperat, amb una regressió econòmica i de condicions laborals que ens situa en els pitjors moments de la nostra història actual, s'ajunta una nova crisi provocada per la COVID-19. Una pandèmia de la qual encara és difícil de valorar l'abast de les seves conseqüències, però que podria ser molt greu per la classe treballadora.

En aquesta situació un dels reptes al que ens enfrontem és el de trobar les eines necessàries per aconseguir a tots els sectors un treball digne, amb la recuperació de tots els drets perduts, els econòmics, els socials, els laborals i, incrementant el poder adquisitiu dels sectors més desfavorits. Avançant, així, cap a un sistema més igualitari tant a nivell laboral, com a nivell de condicions de vida, com des de la perspectiva de gènere, no hem d'obviar que han estat les dones, els joves i les persones migrades els col·lectius més perjudicats.

Tot i que el repte és ambiciós no deixa de ser assolible. Tenim l'experiència de la crisi anterior per intentar influir en un canvi social on els diners públics no serveixin per rescatar els bancs i les grans fortunes, sinó que es destinin a polítiques que apostin per un estat del benestar sòlid i integrador.

#### **EIX 4: PEL DRET A UNA EDUCACIÓ PÚBLICA, LAICA I DE QUALITAT**

És del tot imprescindible incloure en aquest Pla d'Acció un eix on es parli del Dret a l'Educació i del Servei Públic d'Educació de Catalunya.

En aquest eix es descriu com les polítiques de retallades, privatitzacions, externalitzacions, l'infrafinançament, la segregació escolar i l'incompliment del model d'educació inclusiva han permès que a bona part de la població se li vulneri el dret a l'educació. A més a més, l'actual crisi sanitària ha posat de manifest les diferents desigualtats que té el nostre sistema educatiu com la de gènere, la d'origen, la digital, la cultural o l'econòmica... Cal remarcar, també, que no s'han reconegut suficient alguns espais i etapes educatives com el lleure educatiu (el del temps del migdia, les activitats extraescolars,...), el 0-3, l'FP, els ensenyaments artístics, entre d'altres, que també formen part de l'educació integral.

En aquest document es detalla el significat i el valor del Servei Públic d'Educació de Catalunya on han de tenir cabuda els centres de titularitat pública i només els centres concertats d'iniciativa social que volen prestar un servei públic, compromesos amb la garantia del dret ciutadà i fonamental universal en condicions d'igualtat i equitat.. Aquest eix vol exposar les característiques del servei públic com la d'oferir una educació en igualtat de condicions, d'accés, que sigui universal (equilibri territorial), on hi ha d'haver un control social i participat i una corresponsabilitat de tots els centres en l'escolarització de l'alumnat de NESE. Aquest servei públic és el garant que tothom tingui els mateixos drets i les mateixes condicions i per això des de la Federació d'Educació de CCOO apostem per aquest model com a servei educatiu de Catalunya.



## **1. ORGANITZACIÓ, PARTICIPACIÓ I GOVERNANÇA**

El nostre sindicat té com a senya d'identitat el sindicalisme de masses on es parla d'incorporar la gran majoria de treballadors i treballadores a la lluita per la seva emancipació. Sovint hem pogut comprovar com un dels elements claus en la nostra lluita, la capacitat per mobilitzar el nostre sector, no ha estat a l'altura del que es pretén, amb el que ens cal plantejar una anàlisi que ens permeti revertir aquesta situació. De la mateixa manera, quan hem pogut debatre al respecte, hem arribat a la conclusió que l'afiliació i els treballadors i treballadores en general, tenen la sensació que no participen suficient de les decisions que es prenen al nostre sindicat. Com a sindicat democràtic hem de garantir la participació activa del conjunt de l'afiliació de manera que les orientacions i les decisions es prenguin en un pla d'igualtat seguint un criteri d'eficàcia sindical, aprofitant les noves tecnologies per promoure la participació i la presa de decisions de l'afiliació.

L'afiliació ha de ser la protagonista de la nostra activitat i cal buscar procediments que millorin la seva participació primer i implicació en un futur, perquè els òrgans de direcció puguin recollir aquesta informació, per a la seva anàlisi i posterior presa de decisions així com en l'elaboració de tota mena de propostes sindicals.

La participació ha de ser el mitjà que enforteixi la democràcia, que afavoreixi la nostra extensió, empoderant les persones treballadores dels diversos sectors educatius en el sentiment de pertinença de classe treballadora. Cal treballar, entre d'altres, per a l'enfortiment de l'organització als centres i empreses, la constitució i desenvolupament de seccions sindicals, la defensa de la representació sindical i la democràcia en els centres educatius, especialment en aquells que no tinguin representació sindical en el lloc de treball i de les persones referents dels sindicat i el creixement organitzatiu en sectors que actualment atenem de

manera assistencial i que tenen potencialitat d'esdevenir motors del sindicat.

Els centres de treball, les seccions sindicals, les xarxes dels territoris i el contacte proper amb les persones afiliades són el principal àmbit on dur a terme l'acció sindical i han de ser la nostra senya d'identitat.

L'acció sindical ha de tenir en compte les noves formes de relació mitjançant l'ús de les noves tecnologies i de les xarxes socials, garantint la formació en TIC de l'actiu sindical, afavorint o donant sortida a les necessitats de les nostres afiliades sobre quin és el tipus de vincle més efectiu i adient a establir amb els seus referents sindicals, entenent sempre que són vies complementàries a la imprescindible presència de les delegades sindicals als centres de treball.

Hem de procurar la utilització eficaç i tan productiva com sigui possible dels nostres recursos i, d'altra banda, ampliar la nostra representació i força sindical. La nostra organització té com a repte la seva extensió a nivell qualitatiu i quantitatiu, fet que s'hauria de traduir en una millora dels resultats electorals i, per tant, de la nostra representativitat i capacitat d'influència. Cal establir indicadors i fer-ne seguiment constant per prendre les decisions més adients.

A nivell general ens hem de marcar l'objectiu del creixement afiliatiu i la representació a través d'eleccions com a una constant de la nostra acció sindical. A nivell general ens hem de marcar l'objectiu del creixement afiliatiu com a una constant de la nostra acció sindical, definint, concretant i donant a conèixer els avantatges de pertànyer, participar i organitzar-se a CCOO, com a instrument de millora i protecció laboral i social. Ho hem de fer millorant els serveis i oferint-ne de nous, amb protocols de benvinguda i un pla de seguiment i vinculació amb el sindicat, establint nivells de prestació diferenciada per les persones afiliades i en definitiva ha de ser la nostra activitat diària prioritària.

De la mateixa manera és imprescindible analitzar tots els plans



d'actuació i afiliació que es realitzin, així com aquells que busquen la fidelització, del que es desprèn la necessitat d'avaluar l'efectivitat de les propostes i actuacions del conjunt de la Federació respecte als resultats de les eleccions, campanyes i acció sindical en relació al creixement de l'afiliació per poder identificar allò que ha funcionat i allò que no ho ha fet.

Hem de centrar els recursos en l'acció als centres de treball, generar mecanismes d'organització interna eficients dins la seva complexitat per garantir que la presa de decisions sigui propera a la nostra afiliació. La governança ha de ser compartida i la millora de la coordinació ens ha de permetre l'assoliment dels objectius marcats així com el compliment normatiu, la transparència i una eficient gestió financera han de seguir formant part de manera permanent a la nostra organització.

La formació sindical ha de formar part d'aquest creixement. És essencial una formació de qualitat, no sols per l'acció sindical, sinó també per reforçar les nostres senyes d'identitat, definida i inclosa en l'estratègia col·lectiva i recollida en el PLA DE FORMACIÓ de l'actiu sindical. A més de qualitat ha de ser una formació que ens ha de permetre adaptar-nos als diferents canvis que es puguin produir i a la realitat. Cal que l'actiu sindical estigui format i actualitzat en competències digitals i tecnològiques. Per això ens cal una formació que no sols s'adreci al coneixement, sinó que ens ha de preparar per saber fer la nostra acció i pràctica sindical, fer-la seguint uns criteris d'ètica pròpia del sindicalisme que promovem i que també ens permeti conviure entre els diferents àmbits de la nostra organització, fet que permetrà desenvolupar una identitat sindical que ha de ser compartida per les persones que en formin part. Tota la formació haurà d'incorporar la transversalitat de gènere, la formació en la igualtat i la prevenció de la violència, lluitant contra l'emergència climàtica i mediambiental per un promoure un sistema socioeconòmic sostenible.

Per aconseguir la participació proactiva de tothom que forma part de l'estructura de la federació, ens dotarem de formació interna planificada i estructurada tant per l'actiu novell com pel que porta més recorregut. També s'hauria d'assegurar que les persones noves tindran un Pla d'Acollida i un acompanyament que els permeti formar-se en tots els aspectes necessaris per a desenvolupar la seva tasca sindical.

Som federals i confederals i ens hem de comprometre a potenciar la cooperació, coordinació i cooperació i participació dels territoris, dels diferents sectors, seccions sindicals i federacions, especialment de les que integren els serveis públics i essencials; per reforçar-ho perquè som una estructura organitzativa fonamental i molt propera a les treballadores. Alhora hem de tenir la capacitat per crear estructures allà on no les tenim, així com millorar i consolidar aquelles que ja estan constituïdes. Cal promoure també la solidaritat entre els mateixos i els sectors entre ells, a la recerca de beneficis comuns. Haurem de saber combinar aquest treball conjunt amb l'autonomia d'acció dels diferents territoris, que han d'esdevenir ens proactius i generadors de sinergies. Aquesta autonomia s'ha de veure reflectida en accions concretes pel que fa a possibles campanyes locals, xerrades i actes, comunicacions locals, xerrades i actes, comunicacions locals i d'organització interna

De la mateixa manera cal avançar en una metodologia transversal de treball per àrees, millorant la cooperació, coordinació i treball comú dels diferents sectors per objectius concrets que permetin una acció sindical coordinada, col·lectiva i col·legiada.

Perquè això sigui possible, també caldrà consolidar la comunicació com un dels eixos estratègics del sindicat, aprofitant les noves tecnologies. Ha d'estar enfocada i dissenyada per al món educatiu, per a tots els seus sectors, però també, per la seva transcendència, a la societat en general i, per tant, no sols s'ha de convertir en mecanisme transmissor d'informació sinó que hauran de servir per difondre els nostres valors i propostes, fomentant la participació i millorant la coordinació entre territoris i



sectors, tant a nivell català com estatal, disposant dels mecanismes necessaris per potenciar la interacció amb les persones receptores.

Aquesta comunicació ha de ser diversificada utilitzant diferents suports físics i digitals, estant presents allà on es troba cada treballador o treballadora, afiliat o no, adaptant el missatge a cadascun d'ells per apropar-lo a l'organització i capacitant l'actiu sindical pel seu ús. Serà molt important mantenir actualitzats els continguts i en constant revisió, que respongui a una comunicació a l'ofensiva, incorporant un llenguatge que arribi de manera efectiva, que implica una definició de línies narratives pertinents, utilitzant el llenguatge inclusiu, adaptat a totes les diversitats funcionals i tenint en compte les diferents realitats idiomàtiques del nostre país, incorporant l'aranès a part de les nostres publicacions.

### **Propostes de mesures per garantir la participació i l'extensió del sindicat:**

- Cal fomentar l'afiliació i participació del jovent al nostre sindicat, donant compliment de l'article 23 dels nostres estatuts. A tal efecte proposem crear:
  - Cal potenciar un pla de comunicació i mitjans socials que ens permeti connectar amb les treballadores més joves del sector educatiu, dins d'un pla global de comunicació que haurà de ser fruit d'un treball col·lectiu dels diferents òrgans de la Federació.

En aquest Pla s'ha d'incloure una definició i concreció de les funcions del grup de treball per saber qui planifica, executa, revisa i si ens cal incorporar o subcontractar serveis. Per aconseguir-ho, cal una anàlisi detallada de la comunitat actual de persones afiliades i establir les característiques dels grups que encara no en formen part, per apropar-los al sindicat, identificant quins són els valors

que els mouen, els mitjans de comunicació que consumeixen, els espais que freqüenten, els dispositius que utilitzen...

- Caldrà prioritzar la comunicació a les xarxes on sigui més fàcil trobar el nostre "target". Ens interessa augmentar les visualitzacions a les xarxes, les del nostre "públic" objectiu, les més rellevants i també obrir i explorar nous espais. El treball de comunicació ha de partir d'una definició d'objectius i estratègies que han de ser presents en cada acció comunicativa. Les directrius en la comunicació han d'establir una selecció de mitjans que s'empraran per adreçar-se a cadascun dels grups destinataris i llurs característiques i les aplicacions complementàries per generar cartelleria, infografies i vídeos.

La comunicació ha de poder realitzar-se també des de la proximitat en aquelles qüestions que afecten als territoris i que tinguin un caràcter específic en coordinació amb la Federació.

Els territoris han de disposar de les eines per realitzar una comunicació descentralitzada, coordinada i eficaç, així com del territori.

L'enfocament comunicatiu marca el perfil propi i la identificació. Així, doncs, la línia editorial, les paraules clau, consignes, hashtags, guies laborals, etc, han de conformar les característiques de l'estil CCOO. Cal avançar en la construcció d'una imatge corporativa que permeti identificar els missatges de CCOO, disposant de diferents logos, colors i dissenys per poder-los utilitzar en els diferents espais i destinacions. En definitiva avançar en una línia estètica identificable, coherent però flexible, sense la cotilla d'una imatge corporativa tancada. Les relacions públiques són també un aspecte molt important i cal analitzar a qui seguim, amb qui compartim i amb qui arribem a acords de col·laboració comunicativa.

- Una carta de serveis específica amb unes pautes d'actuació,



mecanismes que facin més atractiva l'afiliació, visibilitzar la nostra utilitat i fer una acollida i seguiment per garantir la seva permanència i participació

- Sistemes de comunicació àgils i participatius adreçats al conjunt de treballadors i treballadores, simpatitzants de CCOO. Hem de donar l'oportunitat, especialment rellevant pel jovent, en ser el possible primer contacte amb el Sindicat.
- Promoure campanyes d'informació i formació a la gent jove, especialment en condicions de contractacions i treballs precaris, sobre els drets laborals bàsics al món del treball.
- És una evidència comprovar any rere any com les persones que encara no han accedit al treball del nostre sector, ens utilitzen com a font d'informació, de la mateixa forma que és evident comprovar que tal com venen marxen. Per aquest motiu promourem la creació d'un sistema d'accés a informacions i serveis exclusius per l'afiliació (per exemple, un pin) i d'un protocol d'actuació per aconseguir que augmenti l'afiliació de les persones que participin de xerrades, actes, formacions realitzades pel nostre sindicat, quan aquestes siguin obertes i no estiguin restringides a la nostra afiliació.
- Volem i hem de ser, un sindicat d'acollida de les persones migrades pel que cal fomentar la col·laboració amb els programes del CITE (centre d'informació per a treballadors estrangers), la participació amb les campanyes i difusió dels seus materials i propostes didàctiques per defensar els seus drets, millorar l'afiliació i garantir la participació de les persones migrades al nostre sindicat, donant compliment de l'article 24 dels nostres estatuts. A tal efecte crearem:
  - Una carta de serveis específica amb unes pautes d'actuació, mecanismes que facin més atractiva l'afiliació, visibilitzar la nostra utilitat i fer una acollida i seguiment per garantir la seva

permanència i participació

- Cal ampliar la inclusió d'aquestes persones a les nostres llistes perquè siguin delegades o permanents sindicals.
- Volem i hem de ser, un sindicat d'acollida de les persones amb diversitat funcional fomentant la seva afiliació i garantint la seva participació en les EESS com a persones electores i elegibles (elaboració entenedora de la informació sindical, participació en les reivindicacions del seu sector, etc).

Per fer tot això possible, dins la nostra acció sindical, els anys vinents s'han de promoure:

- La pràctica del sindicalisme de proximitat. En el contacte quotidià en els centres és on reforcem el vincle de pertinença i participació.
- Les seccions sindicals, les persones delegades de zona o centre de treball i la figura de la referent de zona o centre, amb atribucions, prestacions de serveis, informació, materials, assessorament i informació, i per tant major grau de participació.

No és el primer cop que aquest aspecte apareix i, fins al moment, no podem dir que sigui un objectiu assolit, ans el contrari. Caldrà dissenyar un pla estratègic, específic, amb un mètode concret, amb capacitat per ser mesurat i que s'estableixin uns objectius assolibles, per sectors i territoris.

- Les consultes a l'afiliació principalment aquelles que tenen a veure amb la negociació col·lectiva i l'estratègia sindical, mitjançant un protocol que garanteixi la coordinació entre l'opinió de l'afiliació i les decisions que prenguin els nostres òrgans de direcció, habilitant els mecanismes i els tempos adequats per fer-ho possible. Promoure la consciència de lluita i reivindicació i fer créixer la nostra capacitat de mobilització com a sindicat de classe.
- La sistemàtica actualització de les bases de dades de la nostra



afiliació.

- L'impuls, millora i promoció en l'ús dels mitjans tecnològics que puguin fer progressar els canals d'informació, comunicació i participació en l'acció sindical, creant sistemes perquè l'afiliació pugui fer selecció d'interessos en la informació.
- Sistematitzar les visites al centre de treball de manera periòdica, atenent a la prioritització dels centres amb més presència de persones afiliades i d'aquells que es considerin estratègics amb un pla d'acció de visita als centres, on queden establerts els criteris i els diferents nivells d'atenció. Cal treballar per a la sistematització del coneixement col·lectiu i el seguiment del treball.
- Atenció preferent i creació d'un espai exclusiu de l'afiliació.
- Establir un protocol de benvinguda a la nova afiliació i un pla de seguiment contacte i participació amb el sindicat
- Fomentar l'afiliació de les delegades no afiliades, mitjançant accions específiques per aconseguir-ho.
- Fer servir el capital de coneixement que suposen les nostres persones afiliades jubilades, establint llocs de col·laboració i reflexió periòdiques.

### **CONCRECIÓ DE LES MESURES D'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA:**

Definició, funcions i temporalització de l'estructura organitzativa sindical de la FECCOO.

Presentem una concreció de com considerem que hauria de ser la nostra organització, de manera que es fomenti i garanteixi el debat, la participació i la coordinació per elaborar propostes que assegurin el doble flux entre els treballadors i treballadores i els òrgans de direcció del nostre sindicat, sempre mantenint un criteri d'eficàcia, amb anàlisi permanent del

seu efecte i, per tant, d'avaluació de la nostra acció sindical. Un organigrama funcional eficient que garanteixi decisions participades, ha de ser una de les primeres tasques a desenvolupar pel proper equip de direcció/govern.

Consideracions prèvies a tenir en consideració:

- Posar en rellevància la necessitat de la paritat amb l'objectiu d'aconseguir una proporció representativa de l'àmbit educatiu entre les persones membres dels diferents òrgans de l'estructura sindical i alhora fer paritària la participació en aquestes.
- En les reunions amb participació de diferents territoris s'aniran alternant les reunions presencials i telemàtiques segons el tipus i l'objectiu de la reunió, intentant les telemàtiques per l'estalvi econòmic.
- Cal continuar trobant fórmules per fer les reunions més estructurades, operatives, que afavoreixin la participació àmplia de la majoria dels seus membres, amb resums d'acords clars quan s'escaigui, dins un marc horari respectuós i amb una limitació horària efectiva i amb els descansos pertinents.
- Cada òrgan té l'obligació de fomentar la participació i per això proposem una temporització flexible d'aquests. Qualsevol variació necessària d'aquests marges temporals haurà de ser validada pel màxim òrgan de direcció d'aquesta federació, el Consell de la Federació, i si no pot ser i a l'espera de la validació del Consell, per l'Executiva i el Comitè.



## 1.0.- QUADRE RESUM DELS ÒRGANS I DE LA SEVA TEMPORITZACIÓ MÍNIMA

AFILIACIÓ (1)	ASO anual
CONSELL DE LA FEDERACIÓ (2)	Trimestral
REFERENTS (3)	Contacte diari/setmanal
DELEGAT/DA (4)	Contacte diari/setmanal
SECCIONS SINDICALS (5)	Segons acords propis
EXECUTIVES TERRITORIALS (6)	Bimensual
PERMANENTS (plenari federatiu) (7)	Mensual
SECTORS (plenaris de sector) (8)	Segons acords propis
EQUIPS ESPECIALITZATS-GRUP TREBALL(9)	Segons necessitats
COMITÈ (11)	Quinzenal/mensual
COMISSIÓ EXECUTIVA (12)	Setmanal

## **1.1.- AFILIACIÓ - ASO FEDERATIVA**

- Descripció: Assemblea de tots i totes les afiliades de la Federació d'Educació.
- Funció principal de l'ASO FEDERATIVA: Informar, cohesionar, debatre i recollir opinió sobre totes aquelles qüestions vinculades a la defensa dels interessos laborals i socials dels treballadors i de les treballadores del sector educatiu i de la discapacitat i sobre la contribució a la transformació de la societat per fer-la més justa i solidària.
- Temporització: L'Assemblea Sindical Oberta (ASO) del sector es reunirà com a mínim una vegada a l'any.
- Més informació: Capítol III, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC

## **1.2.- CONSELL DE LA FEDERACIÓ**

- Descripció: Màxim òrgan de direcció i de representació de la Federació d'Educació entre congrés i congrés. Està formada per consellers i conselleres escollides congressualment.
- Funció principal: Discutir i decidir sobre la política educativa i general i sobre el pla d'actuació de la Federació entre dos congressos successius, controlant-ne l'aplicació.
- Temporització: Es reunirà trimestralment com a mínim i extraordinàriament sempre que es requereixi. Presentarà una avaluació periòdica del seu funcionament (reunions, participació, presa de decisions...).
- Renovació: S'ha de mantenir actualitzada la seva composició. Serà responsabilitat de la Secretaria d'Organització de la Federació i dels responsables dels territoris, mantenir els seus membres actualitzats, informant de les possibles baixes que es produeixin entre consells.



- Més informació: Capítol VI, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC

### **1.3.- REFERENT**

- Descripció: Persona afí, possiblement/preferiblement afiliada a CCOO, d'un centre de treball que defensa els posicionaments de CCOO.
- Funció principal: Traspassar informació als treballadors i treballadores del seu centre i fer d'enllaç amb les persones delegades i/o permanents de la Federació.
- Temporització: El contacte de la persona referent amb la persona delegada o permanent serà diari si s'escau. Establim una connexió mínima setmanal.
- Assessorament i Formació: Accés directe a la informació digital, als materials de suport i a les persones assessores de CCOO per resoldre dubtes col·lectius de temes laborals i de gestió amb l'administració. Oferiment de participació en cursos de formació sindical.

### **1.4.- DELEGAT I DELEGADA D'ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ UNITÀRIA**

- Descripció: Són els treballadors i les treballadores escollits i escollides en els processos d'eleccions sindicals de la seva empresa o centre de treball. Els delegats i delegades de CCOO són persones afiliades a CCOO o en tot cas afins al nostre sindicat. Dins de la RLT (Representació Legal de les Treballadores) una de les figures que té més força davant de les empreses són les persones delegades de prevenció. Totes les persones delegades han de vetllar per la millora de les condicions de treball, pel compliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos i lluitar per a preservar la salut de tots i totes.
- Funció principal: Representar als treballadors i a les treballadores d'un

centre i a CCOO davant de l'empresa, de les autoritats competents, o davant dels òrgans unitaris de representació dels treballadors que puguin existir al si de l'empresa.

- Temporització: El contacte de la persona delegada amb la permanent sindical serà diari si s'escau. Establir una connexió mínima setmanal.
- Accés directe als assessors de CCOO per resoldre dubtes de caràcter col·lectiu relacionats amb temes laborals.
- Es donaran als delegats i delegades les eines necessàries per a la seva formació.

### **1.5.- SECCIONS SINDICALS**

- Descripció: A totes les empreses on hi hagi afiliació suficient, es constituirà la secció sindical com a organisme de base del sindicat a l'empresa, formada pel conjunt dels afiliats i afiliades a CCOO d'aquesta empresa sens perjudici que es puguin constituir en aquelles empreses amb menys afiliació.

Dins de les seccions sindicals existeix la figura legal de delegada LOLS en aquelles empreses que superin les 250 treballadores.

- Funció principal: Representar el conjunt d'afiliats i afiliades a l'empresa i potenciar la interlocució amb l'empresa. Aplicar i concretar la política del sindicat a l'empresa, organitzar-hi el funcionament del sindicat i planificar-hi la política afiliativa.
- Temporització: D'acord amb l'autonomia orgànica de les seccions sindicals seran els afiliats i afiliades d'aquestes qui per majoria democràtica en assemblea estableixen les temporitzacions pertinents si s'escau, amb el mínim establert d'una convocatòria anual d'afiliació i del Consell de la Secció Sindical si en tenen.
- Més informació: Capítol V, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC



## **1.6.- EXECUTIVES TERRITORIALS**

- **Descripció:** La Comissió Executiva territorial, o òrgan que exercici la funció descrita, és l'òrgan de direcció i gestió dels sindicats territorials. Les persones membres d'aquesta executiva són elegides al Congrés.
- **Funció principal:** Dirigir i gestionar el quotidià del sindicat territorial d'acord amb les propostes de la CONC, federatives, de les unions i pròpies amb la independència otorgada pel Congrés. Gestionar, amb càrrecs nomenats internament si s'escau, l'organització territorial, l'acció sindical i els processos electorals, entre d'altres. Com a òrgan de direcció li correspon elaborar actes de les reunions i compartir-les amb les persones que pertorqui segons els reglaments d'inici de mandat acordats.
- **Temporització:** Es reunirà bimensualment com a mínim i extraordinàriament sempre que es requereixi.
- **Més informació:** Capítol VI, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC

## **1.7. ACTIU SINDICAL**

- **Descripció:** Persones afiliades i/o delegades i/o contractades/assalariades per la CONC amb un elevat grau de compromís vers CCOO que treballen al servei de l'estructura de la Federació d'Educació, ja sigui en part o en la totalitat de la seva jornada, compromentent-se en tot moment en el compliment d'un codi ètic d'acció sindical. El compromís professional vers CCOO dependrà de les jornades laborals de cadascú i el crèdit horari disponible. A més a més respectant la seva implicació respecte a la seva afiliació, així com les responsabilitats davant de les empreses com RLT o les seves SS.
- **Funció principal:** Participar activament i professionalment de les tasques sindicals pertinents per dotar al sindicat de l'estructura operativa del

sector, de la Federació i del Territori necessària per assolir els seus objectius vinculats a la defensa dels interessos laborals i socials dels treballadors i de les treballadores del sector educatiu i de la discapacitat i a la transformació de la societat per fer-la més justa i solidària.

- **Temporització:** L'assemblea de tots els i les permanents del ram educatiu és constituïda en el Plenari Federatiu on es proposen, concreten i debaten les actuacions encomanades pel Consell, el Comitè i l'Executiva. La seva voluntat és reforçar les actuacions com a sindicat de classe. La seva periodicitat serà de tipus mensual, adaptada a les necessitats i extraordinàriament sempre que es requereixi.

### **1.8.- SECTORS I AMBITES TRANSVERSALS**

- **Descripció:** Els sectors de la Federació d'Educació són espais funcionals que agrupen tota l'afiliació i les seccions sindicals que pertanyen a un mateix sector educatiu. La constitució dels sectors serà promoguda per la Federació d'Educació. Actualment els sectors de la Federació d'Educació són formats per: personal del lleure educatiu i sociocultural, personal de l'institut municipal de Barcelona, docents de pública no universitària, personal dels centres concertats i no concertats reglats, personal laboral del Departament d'Educació, personal de no reglada, personal de 0-3, personal d'universitats públiques, personal d'universitats privades, personal del sector de la discapacitat.

Tenint en compte la transversalitat de la Formació Professional, sectorial (present als sectors d'ensenyament públic de diferents administracions, privat concertat, privat no concertat i universitari - a través de les seves fundacions - ), de relacions de treball (docents i especialistes), la definició i desplegament del nou model de Formació Professional integrada als centres educatius de secundària (que inclou la Formació Professional inicial i l'ocupacional) i la inclusió i peculiaritats dels Ensenyaments de Règim Especial (ERE), la centralitat de la Formació Professional en



l'Educació (partint de la mateixa concepció del Ministeri d'Educació i Formació Professional Inicial i de l'administració educativa catalana), el creixement de la Formació Professional Inicial (sobretot la no presencial) i del contacte del professorat amb les empreses, l'extensió de la Formació Professional Dual, l'existència de grans centres educatius exclusivament de Formació Professional, l'existència d'espais propis de concertació educatiu i confederal, l'abast dels nivells i plans d'estudi (des dels Programes de Formació Professional Inicial, Formació Professional Bàsica o Itineraris Formatius Específics a ensenyaments superiors) entre altres motius, la Formació Professional ha de ser representada a escala orgànica dins els òrgans de direcció de la Federació d'Educació.

- **Funció principal:** Ocupar-se específicament amb una visió col·lectiva i de classe de les qüestions laborals i sindicals que afecten al sector en concret, així com de l'acció sindical i els processos electorals que li són propis, de manera coordinada amb la resta de la Federació.
- **Temporització:** Els sectors han d'estar representats territorialment i en tots els òrgans possibles. Es configuren com a grup de treball en Plenari dels sector amb l'actiu sindical del mateixos. Aquest plenari tindrà una periodització mensual, sempre adaptat a les necessitats i extraordinàriament sempre que es requereixi. Cada sector establirà el seu funcionament intern i tindrà el seu pla de treball específic que s'anirà avaluant periòdicament.

### **1.9.- EQUIPS ESPECIALITZATS I GRUPS DE TREBALL**

- **Descripció:** Equips de treball de l'actiu sindical amb l'objectiu de dedicar-se específicament a l'acció sindical a tot el territori. La seva creació està condicionada a les demandes federatives i sectorials.
  - Específica sectorial amb secretaris/àries generals territorials

- Grup de referents de PDNU
  - Grup de treball de Polítiques educatives
  - Equips de treball especialitzats multi territorials
  - Conjunt de permanents multisectorials d'un territori
  - (...)
- Funció principal: Dotar de contingut i assistència a les demandes federatives, sectorials i territorials i a les accions sindicals pertinents que se'n derivin.
- Temporització: Aquests equips es reuniran sempre que cada grup concret o necessitat sindical ho precisi.

#### **1.10.- COMITÈ**

- Definició: El Comitè es constitueix com a òrgan de consulta, direcció i coordinació de la Federació. Està integrat segons els estatuts de la CONC pels membres de la Comissió Executiva i per les secretaries generals. Per les característiques federatives considerem també que hi d'haver una presència sectorial dels i les responsables de sectors, així com aquelles persones que es considerin necessàries per la seva responsabilitat federativa, respectant el criteri corrector de gènere. Aquest comitè ha d'assumir un paper central i preponderant en la presa de decisions. Pot delegar temporalment o de manera permanent funcions executives específiques a l'Executiva, tenint present criteris d'eficàcia. El Comitè funcionarà de manera col·legiada i adoptarà els acords per majoria simple. Les reunions seran convocades pel secretari general o la secretària general o per un terç de les persones que componen el Comitè. Els seus membres han de disposar de tota la informació que requereixin per dur a terme la seva funció. Presentarà al Consell una avaluació periòdica del seu funcionament (reunions, participació, presa de decisions...).
- Funcions principals i competències:



1. Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la Federació, prenent les decisions pertinents entre les reunions del Consell Federatiu.
2. Participar en la definició dels objectius de política federativa, especialment pel que fa a les estratègies de diàleg i concertació social i negociació col·lectiva.
3. Participar en el disseny i la gestió de polítiques organitzatives, inclosos els sistemes de resolució dels conflictes que federativament puguin sorgir.
4. Proposar i designar les persones que hagin d'exercir les responsabilitats sindicals federatives no nomenades en Congrés a l'espera de la validació del Consell.
5. Preparar les reunions del Consell de la Federació i vetllar pel desenvolupament i l'aplicació dels seus acords i resolucions.
6. Fer el seguiment de les activitats de la Comissió Executiva.
7. Participar en la gestió dels recursos federatius, per la qual cosa haurà de conèixer els pressupostos i balanços..
8. Totes les matèries que el Consell li pugui ordenar o atribuir reglamentàriament, així com aquelles altres que, per raons de necessitat, siguin proposades pel mateix Comitè i la Comissió Executiva, tot això sense menyscabar les competències que estatutàriament corresponguin al Consell.
9. Els acords, les resolucions i les decisions del Comitè s'adopten per consens i, en el seu defecte, per majoria simple. Com a òrgan de direcció li correspon elaborar actes de les reunions i compartir-les amb les persones que pertoqui segons els reglaments d'inici de mandat acordats.
10. Davant de canvis produïts per dimissions o revocacions de les persones del Comitè, aquestes seran substituïdes en l'àmbit corresponent pel màxim òrgan de direcció d'aquest àmbit. La resta de persones

components del comitè i que siguin baixa, seran substituïdes per les persones escollides pel Consell.

11. El Comitè ha de vetllar perquè l'elaboració de les candidatures i llistes segueixin criteris de transparència i participació de l'afiliació.

- Temporització: Les reunions del Comitè tindran una freqüència mínima quinzenal/mensual.
- Més informació: Capítol VI, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC

### **1.11.- COMISSIÓ EXECUTIVA**

- Descripció: La Comissió Executiva és l'òrgan de direcció i gestió confederal, en el marc de les decisions dels òrgans de direcció i de govern. Serà escollida en el Congrés que en determinarà el nombre de persones que el componen. Aquestes assumiran les tasques executives i de gestió. La Comissió Executiva garantirà especialment en la seva composició que el nombre de dones correspongui, al percentatge de la realitat de les treballadores de l'educació. La Comissió Executiva funcionarà de manera col·legiada i adoptarà els acords per majoria simple. Les reunions seran convocades pel secretari general o la secretària general o per un terç de les persones que componen la Comissió Executiva. Els seus membres han de disposar de tota la informació que requereixin per dur a terme la seva funció. Per garantir el seu funcionament regular, la Comissió Executiva es dotarà d'un reglament intern mitjançant el qual, entre altres qüestions, comprovarà el grau d'assistència de les persones que la componen i establirà un límit a les absències injustificades. Presentarà al Consell una avaluació periòdica del seu funcionament (reunions, participació, presa de decisions...).

- Funcions i competències:

1. Prendre les decisions operatives pertinents per tal de gestionar el



quotidià de l'activitat federativa.

2. Dur a la pràctica les decisions i les orientacions adoptades pel congrés, el Consell i el Comitè de la Federació.

3. Tindrà capacitat decisòria i resolutòria quan, un cop escoltats el consell i el comitè, no s'hagi pogut arribar a un mínim consens, sempre tenint en compte la posició majoritària d'aquests òrgans.

4. Tindrà capacitat decisòria i resolutòria en aquelles decisions de caire immediat que impossibiliti la deliberació i pertinent consulta al comitè i consell, sense que aquest fet impedeixi buscar la fórmula més adient per captar el nombre màxim d'opinions dels membres d'aquests òrgans

5. Assegurar l'organització i el funcionament dels instruments de gestió federatius.

6. Respondre davant del Congrés al terme de la seva actuació i davant del Comitè i el Consell entre congrés i congrés.

7. Prendre acta de totes les reunions de la Comissió Executiva, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta ha de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de membres presents a la reunió i els que justifiquin la seva absència. S'enviarà una còpia de l'acta a totes les persones que són membres de la Comissió Executiva i del Comitè Confederal en un termini màxim de quinze dies posteriors a la celebració de la reunió.

- Temporització: Les reunions de la Comissió Executiva seran setmanals i sempre que es considerin a petició de qualsevol dels membres que la formen.

- Més informació: Capítol VI, Estatuts Aprovats en l'11è Congrés de la CS de la CONC

## **2. CAP A UN SINDICAT VERITABLEM VERITABLEMENT FEMINISTA**

CCOO Educació, sindicat feminista, un espai per la revolució social: entenem el feminisme com a moviment reivindicatiu de caràcter inclusiu que defensa els drets de les dones i la igualtat de gènere amb l'objectiu d'acabar amb les discriminacions, les desigualtats i la violència cap a les dones. Des de la Federació d'Educació cal assumir el feminisme com a eix transversal que ha d'impregnar la nostra organització i totes les nostres accions tan externes com internes.

### SINDICAT CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, LA BRETXA DE GÈNERE I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

En el món laboral, com a la resta d'àmbits de la nostra societat, encara perduren nombroses situacions de discriminació per raó de gènere sobre les quals hem d'incidir com a sindicat perquè desapareguin. Per aconseguir-ho, cal impregnar l'organització de perspectiva feminista.

#### **2.1.- ACCIÓ SINDICAL FEMINISTA I DEFENSORA DE LA DIVERSITAT**

Més enllà de les millores aconseguides, a moltes empreses i administracions, les dones encara pateixen molt sovint discriminacions per raó de gènere, des de salaris més baixos, més temporalitat, menys possibilitats de formació o de promoció o més dificultats per accedir a determinats llocs de treball o de responsabilitat (sostre de vidre). També el col·lectiu el LGTBI+ pateix diferents tipus de discriminació en l'àmbit laboral.

Des de la Federació d'Educació cal continuar treballant en el marc de la negociació col·lectiva, en l'acció sindical i en les polítiques educatives per revertir aquesta situació:

- Avançant en la implantació dels plans d'igualtat, el seu seguiment i avaluació, tant a les empreses, com a les administracions públiques i



denunciant el seu incompliment. Col·laborant amb els sindicats intercomarcals i les seccions sindicals per la implantació de plans d'igualtat a les empreses amb els sindicats de plans d'igualtat a les empreses del nostre territori que tinguin representació de CCOO.

- Impregnant de feminisme la negociació col·lectiva: llenguatge inclusiu, permisos de conciliació, temporalitat, bretxa salarial, formació, jornada...
- Actuant amb més intensitat en aquells sectors més feminitzats i més precaris.
- Fent visibles els micromasclismes i denunciant totes les irregularitats i situacions de discriminació per motiu de gènere, d'orientació sexual o qualsevol altre motiu en l'àmbit laboral,
- Revisant, denunciant i visibilitzant tota aquella discriminació i normativa que genera situacions de discriminació directa i indirecta.
- Prevenint i denunciant l'assetjament sexual, qualsevol acte de violència de gènere o de LGTBI+fòbia (establiment de protocols),
- Promovent en l'àmbit laboral les relacions respectuoses, tolerants i democràtiques, allunyades de comportaments agressius o impositius, mitjançant jornades, formació i a la negociació dels plans d'igualtat...,
- Defensant la redistribució de la riquesa, del temps i de les cures,
- Promovent la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques domèstiques i les responsabilitats familiars i l'ús dels permisos de conciliació en igualtat de condicions,

## **2.2.- ORGANITZACIÓ FEMINISTA**

El sindicat no està totalment lliure d'aquestes situacions discriminatòries i, per tant, cal assumir de manera molt clara algunes prioritats per tal d'esdevenir un model d'organització feminista:

- Fer un anàlisi de la Federació d'Educació, impulsat des de la Secretaria de les dones de les situacions de micromasclisme o discriminació que es donin a nivell intern i establir mesures per erradicar-les (conducció de les reunions, comportaments impositius, tracte desigual, sostre de vidre, terra enganxós...)
- Treballar per aconseguir una proporció igual a la de treballadores de l'educació en les llistes electorals i els òrgans de representació i de negociació. Si no es pot, com a mínim s'ha de garantir la paritat i analitzar els factors que afavoreixen la no participació, per eliminar-los.
- Tots els òrgans de govern tenen l'obligació de vetllar per defugir dels lideratges presidencialistes, transaccionals o impositius i fomentar els lideratges compartits i transformacionals (centrats en el desenvolupament de les persones per aconseguir objectius comuns) i el treball en equip,
- Racionalitzar els horaris i el repartiment de les tasques sindicals per afavorir la conciliació entre la vida personal i familiar i l'activitat sindical i que aquesta conciliació no signifiqui cap penalització, ni cap detriment de les funcions o tasques assolides,
- Utilitzar en totes les comunicacions un llenguatge i una imatge gràfica no sexistes, inclusivament i integradors,
- Promoure activament l'afiliació i la participació de les dones en tots els àmbits.
- Promoure la formació de tot l'actiu sindical i delegades i delegats dels centres de treball, en feminisme i diversitat per aconseguir capacitat i lideratge compromès amb la lluita feminista.
- Mantenir i ampliar les relacions amb les organitzacions feministes i LGTBI+.
- Mantenir i potenciar la capacitat propositiva del Comitè de Dones de la Federació i la seva coordinació amb el de la CONC, tot aconseguint des de



la pròpia organització de les dones del sindicat i amb el seu valor intrínsec de sororitat, la transformació social i política per aconseguir la igualtat real.

### SINDICAT PER LA COEDUCACIÓ/EDUCACIÓ FEMINISTA

L'educació és la base de la transmissió dels coneixements, comportaments i valors de les societats. Una gran part de l'educació que reben les persones prové dels mitjans de comunicació i, per tant, està quasi sempre fonamentada en criteris comercials i interessos del sistema capitalista i patriarcal. Si no s'intervé de manera activa des del sistema educatiu i les famílies, aquesta educació estarà sempre dirigida a la perpetuació de les desigualtats i dels estereotips de gènere. Tot i que en els últims anys s'ha avançat en la seva visibilització, una gran part de la societat no detecta encara el problema o es troba més o menys a gust amb l' statu quo. El sistema educatiu ha de compensar de manera activa aquesta tendència i ser el motor d'una transformació social profunda que permeti aconseguir la igualtat real i el desenvolupament lliure de les persones amb independència del seu gènere.

Des de la Federació d'Educació, hem de treballar perquè la coeducació sigui un dels pilars bàsics de les polítiques educatives i perquè les administracions, les empreses i la comunitat educativa l'incorporin com a eix vertebrador del currículum de totes les etapes i de les accions educatives en els centres i com a mitjà imprescindible per transformar la societat.

Per instaurar la coeducació de manera efectiva en el sistema educatiu cal que s'estableixin accions dirigides a:

- Identificar, visibilitzar i actuar contra les actituds masclistes, sexistes, la jerarquia de gèneres, les violències masclistes i la LGTBI+fòbia.
- Promoure i valorar maneres de ser i de relacionar-se, allunyades dels

estereotips, basades en la cura d'un mateix i de l'altre, el respecte, la tolerància i la igualtat (noves masculinitats i feminitats i altres maneres d'entendre el gènere)

- Promoure la vida afectiva i la sexualitat positiva basades en el respecte i la igualtat garantint la seva inclusió en el currículum en totes les etapes.
- Donar valor a les tasques de la vida quotidiana, de l'àmbit domèstic, a la cura de les persones i de l'entorn, la salut i les emocions incloent aquests aspectes en el currículum educatiu.
- Promoure la participació de les dones en tots els àmbits educatius en què estiguin poc representades.
- Promoure l'orientació acadèmica i professional no estereotipada, l'accés i el tracte igualitaris en la formació independentment del gènere.
- Promoure la visibilització i la valoració del paper de les dones en les societats de totes les èpoques, tant en el currículum com en les accions i els materials educatius.
- Promoure els espais inclusius en els centres educatius: patis, lavabos...
- Oferir formació a tots els professionals dels centres educatius per treballar la perspectiva de gènere.
- Promoure que els centres educatius nous tinguin nom de dones.
- Utilitzar el llenguatge inclusiu i no discriminatori en tots els materials i accions educatives.
- Potenciar que es realitzi formació als centres educatius perquè puguin treballar amb perspectiva de gènere.
- Promoure que cada centre disposi d'una persona referent en temes de coeducació i/o d'igualtat amb complement i dedicació horària en aquells centres on no sigui present la Representació Legal de les Persones Treballadores. En els casos on sí que hi sigui present, es fomentarà i



donarà suport a la seva actuació en aquesta matèria.

- Liderar un projecte d'educació adreçat a primària i ESO, oferint materials i acompanyament, per crear itineraris a centres que vulguin ser referents CCOO en coeducació.

### **3. EXIGIM TREBALL DIGNE**

Significat de digne: Mereixedor, honest, decent, conforme, proporcionat.

La crisi iniciada entre el 2008 i el 2009 l'hem patit la classe treballadora amb pèrdues de llocs de treball i amb la pèrdua de poder adquisitiu. Els governs estatal i autonòmic van mantenir polítiques de retallades bàsicament en sanitat, educació i polítiques socials, però en canvi no van escatimar recursos públics per a rescatar les entitats financeres. Amb totes aquestes mesures l'Estat del Benestar, així com els drets de les persones treballadores, han quedat molt malmesos. Ens han deixat una societat altament desigual, entre les diferents classes socials. En aquest context l'acció sindical del nostre sindicat ha estat cabdal.

Tot just ara que s'entreveia una petita recuperació iniciem un altre període de crisi imprevisible amb l'arribada de manera sobtada i descontrolada de la COVID-19.

Una pandèmia que ha fet palès que les retallades en salut, en educació i polítiques socials eren un dels pitjors errors comesos. Tot això ens ha abocat a un incommensurable col·lapse sanitari amb manca de dotació de personal que ho ha hagut de donar tot i que està cansat, sense els suficients recursos materials. Ha quedat en evidència la manca de recursos en educació durant el confinament, fet que ha produït un empitjorament de la situació de l'alumnat més vulnerable. Ha d'haver-hi un increment pressupostari i un pla de xoc de manera immediata per aquest alumnat. Tot i la greu situació, gràcies a les negociacions que com a sindicat incansablement hem fet amb el govern central en ple estat d'alarma, s'han aconseguit reduir les pèrdues de llocs de treball amb l'acord d'ERTO. Però cal recalcar que aquestes negociacions amb el Departament d'Educació han estat inexistents.

En l'actualitat l'increment de la partida econòmica a l'àmbit educatiu no ha estat, ni de bon tros, suficient per fer front a la nova situació de



pandèmia amb un escàs increment de personal i unes mesures de seguretat insuficients.

Amb la memòria que arrosseguem encara de la primera crisi, afegint la nova crisi pandèmica, el repte que hem de superar és molt alt. Tenim clar, però, que la recessió econòmica en què ens podem veure abocades no ha de revertir altre cop en els i les treballadores, tots i totes les professionals de l'educació i del sector de la discapacitat.

Conseqüentment unes de les màximes de la Federació ha de ser dignificar el treball, sent considerat un dret fonamental de totes les persones treballadores que representem.

Per tant haurem de treballar per una dignificació dels llocs de treball, recuperació total dels drets econòmics i laborals perduts en aquesta última dècada així com aconseguir un reconeixement a totes les categories professionals que hi formem part. Aquest reconeixement haurà de ser a nivell social i a nivell de condicions laborals, s'ha de treballar en les negociacions de convenis. Hem de ser capaços de capgirar la situació, influint en un canvi de model productiu que sigui més sostenible amb igualtat de salaris i d'oportunitats entre dones i homes i que prioritzi les condicions laborals, salarials i la conciliació familiar. Totes tenim clar que no hi ha treballadores de primera o de segona, totes som treballadores, perquè això només ho podem demostrar amb fets, que siguin reconegudes totes les tasques i funcions dels diferents sectors implicats en la comunitat. Ho farem palès i ho podem aconseguir amb la negociació col·lectiva, amb l'estabilitat laboral, amb la regulació del teletreball, amb la recuperació del poder adquisitiu, amb les mesures de conciliació de la vida laboral i personal, amb la cura de la salut laboral, la formació pels treballadors i treballadores...

Els eixos troncats per a assolir el repte marcat han de ser:

- A nivell públic. Aconseguir una interlocució efectiva amb les Administracions implicades per:
  - Assolir un pacte d'estabilitat laboral, sobretot per aquells sectors més afectats per la situació de pandèmia i per la crisi anterior. Per tots aquells sectors que directament o indirectament depenguin de l'Administració, bé per subrogació, externalització, concertació, subvencions...
  - Promoure la internalització i la gestió directa per part de l'administració dels serveis d'educació i de totes les treballadores externalitzades.
  - Els temes laborals s'han de tractar en la mesa de negociació corresponent d'acord amb la normativa vigent i no en altres espais.
  - Potenciar la Mesa del Diàleg Social per abordar temes com l'exposat al punt anterior.
  - Assolir la creació de Meses tripartides per a tots aquells sectors que indirectament depenguin de l'administració (serveis públics). Per tal de treballar temes com per exemple homologar les condicions econòmiques i laborals del personal dels centres concertats a les dels seus homòlegs dels centres públics. Aconseguir també un acord de jubilació parcial,...
  - Garantir una jornada estable amb contractació fixa al personal del lleure educatiu, evitant el canvi de les seves condicions laborals a l'inici de cada curs escolar, aplicant les condicions de l'administració pública i continuar reivindicant una internalització al departament d'educació del personal de tot aquell personal que realitza tasques que han de ser cobertes per l'administració pública (personal vetllador i de suport...).



- Potenciar la utilització del portal de transparència, exigint el lliurament d'informació econòmica trimestral i anual per fer el control dels diners públics destinats a l'educació i a la discapacitat, desglossats en partides.
- A nivell institucional cal mantenir contacte amb els diferents ens públics, des dels ajuntaments, consells comarcals, diputacions, conselleries, grups parlamentaris ... per tal de pressionar i influir en les polítiques que puguin afavorir les millores laborals i els canvis legislatius necessaris per avançar en la millora de la qualitat educativa, com pot ser la reducció de ràtios alumnes/classe.
- Estar amatents i fer un seguiment de totes les convocatòries de licitació i del plec de clàusules tècniques i administratives que surtin a concurs públic. Designant una persona responsable per fer el seguiment de les licitacions, evitar clàusules abusives i denunciar els casos en que es produeixin. Controlant que els ens públics no sol·licitin una especialització superior (a vegades ni existent en el conveni que els serà d'aplicació) al personal contractat que la necessària pel lloc de treball i categoria per la qual estaran contractats, entre altres irregularitats. Evitant així que es demani que es retribueixi salarialment per sota de les característiques de les persones contractades.
- Regulació del Teletreball. No acceptant una càrrega superior de treball ni amb una durada de disposició fora de la jornada laboral habitual. Respectant el temps de desconnexió.
- Incrementar la partida econòmica destinada a educació per tal de:
  - Recuperar el poder adquisitiu perdut per aquell personal que depengui de l'Administració de manera directa o indirecta.
  - Reclamar la reducció de les ràtios de totes en els menjadors escolars.

A llarg termini amb un increment de plantilla fixa i, a curt termini per l'exigència sanitària.

- Recuperar la jornada laboral del personal docent amb les hores lectives anteriors a les retallades, en concret reducció d'una hora lectiva, i la reducció d'hores lectives de les persones majors de 55 anys, als i les docents que depenen del Departament d'Educació i de l'Ajuntament de Barcelona i treballar per la jornada laboral de 35 hores.
- Potenciar i recuperar el valor democràtic dels òrgans de govern i participació dels centres educatius.
- Preocupant ha estat la situació que han sofert les residències per a persones amb discapacitat durant la Pandèmia. Aquesta situació difícil no ha estat resultat de la casualitat, la mala sort, o qualsevol altre factor extern sobrevingut, ha estat el resultat d'una gestió poc eficient, i unes precàries condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector.

La subvenció de les residències de persones amb discapacitat no deixa de ser una opció d'estalvi pressupostari per part de les administracions públiques. Estalvi que continua recaient directament en els treballadors i treballadores que en són usuàries.

1. Cal passar de l'actual forma de subvenció a les empreses privades que presten serveis a les persones amb discapacitat a la forma de concert o contracte programa de manera que quedi clar on, quan i com es distribueixen els diners públics destinats al sector.

2. Cal que dins la fórmula de concert o contracte programa els salaris de les treballadores passin a la forma de pagament delegat i acabar així amb els 12 anys de congelació salarial per als i les treballadores del sector

3. Cal una nova definició de les plantilles tipus per a cada centre que s'aparti de l'actual sistema de ràtios de personal contractat,



independentment de l'actuació directa que es faci sobre les persones usuàries.

- Treballar conjuntament amb la CONC i les CCOO estatals per tal d'assolir que en cas de tenir dos o més pagadors, és a dir, dos o més contractes, en un mateix any fiscal.
- En l'àmbit de la negociació col·lectiva:
  - Aconseguir recuperar el ple dret a la negociació col·lectiva a l'àrea pública juntament amb altres Federacions com la de serveis a la ciutadania i sanitat i amb l'ajut de la CONC. Treballant per a l'adaptació i desenvolupament de l'EBEP.
  - Treballar conjuntament amb la resta de Federacions que conformen el nostre sindicat i amb els nostres comitès i delegats/des, per tal d'aconseguir incorporar a tots els convenis, tant sectorials com d'empresa, un articulat que obligui a totes les empreses a la reserva d'un 2% dels seus llocs de treball per a persones amb discapacitat. També caldrà que des del sindicat es promogui la seva participació per garantir una millor representació.
  - Recopilar, també, interfederativament les dades de quines empreses compleixen amb la mesura anterior i quines no. Per tal d'abordar les possibles actuacions. Fent una valoració, positiva o negativa, d'aquelles empreses que s'acullen a mesures alternatives d'inserció laboral.
  - Explicar a tot l'actiu sindical i a la Representació Legal dels treballadors i les treballadores dels centres especials de treball que és un enclavament laboral (contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, i un centre especial de treball) i com donar suport sindical a les persones treballadores d'aquests enclavaments.

Definició: S'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial de treball (CET), per a la realització d'obres o serveis que guardin una relació directa amb l'activitat normal d'aquella a càrrec d'un grup de treballadors i treballadores amb discapacitat del CET que es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

La direcció i organització del treball dins l'enclavament correspon al CET amb qui el treballador o treballadora amb discapacitat manté la seva relació laboral de caràcter especial.

- Compliment de l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) i de l'Estatut (AENC)
- Negociar increments salarials per recuperar i incrementar el poder adquisitiu. Un increment que s'adapti a les realitats concretes dels diferents sectors i eliminant la bretxa salarial entre dones i homes. Fent nostra la frase *per les mateixes categories, responsabilitats i càrrega de treball igual salari*.
- Treballar per la jornada laboral de 35 hores.
- Incloure en tot conveni col·lectiu:
  - Pla d'Igualtat. Tant en els sectors públics com privats. Un Pla d'Igualtat obligatori a partir de 2022 a les empreses de 50 o més treballadores. No ens podem quedar amb un Pla Genèric que quedi amb paper mullat. Hem d'exigir que cada empresa tingui el seu propi Pla, negociat i acordat amb la RLT, i en concordança amb les casuístiques del centre de treball i constantment actualitzat.
  - Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere
  - Protocols per l'assetjament sexual, racial, gènere,...



- Flexibilitat horària per a la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Potenciar la contractació a jornada completa enfront de la jornada parcial. Per reduir el màxim la doble contractació en una mateixa empresa i evitar haver de treballar per més d'una empresa per assolir un salari digne.
- Regular el Teletreball. No acceptant una càrrega superior de treball ni amb una durada de disposició desconnexió i compensació per les despeses afegides que els pugui generar el fet de treballar des de casa...
- Portar l'àmbit de la salut laboral a la negociació col·lectiva, en el marc legal i competencial dels Comitès de Seguretat i Salut, on s'han de prendre les decisions. . La protecció de la salut i la vida dels treballadors i treballadores en els centres de treball han de ser una de les nostres prioritats.
- Garantir les substitucions des del primer dia de tots els treballadors i treballadores del món educatiu.
- Revisió de males pràctiques en la contractació, i finalització de contractes a l'administració pública i sectors privats. Seguiment de tots els acomiadaments del món educatiu.
- Facilitant i proporcionant un procés continu de formació en salut laboral als nostres delegats i delegades i a l'actiu sindical. Prioritzant les eines telemàtiques per arribar a tothom.
- Desenvolupant acords sectorials i d'empresa, tenint en compte la salut laboral i vigilància de la salut, sobre el treball per torns en aquells sectors que siguin indispensables.
- Incorporant:

- La salut laboral a les Meses de diàleg social, les de la funció pública, les tripartides i les paritàries i dins de la negociació dels delegats i delegades als centres de treball. No es pot tornar a repetir la situació viscuda d'irregularitats enfront de la prevenció.
- Exigir ara més que mai dins la negociació a tots els àmbits (0-3, lleure, docència,...) la reducció de les ràtios alumnes/classe. S'ha demostrat que les ràtios actuals són excessives no només com a millora de la qualitat educativa que és evident, sinó també per a vetllar per la salut dels i de les treballadores de la comunitat educativa. Tant per evitar un ritme de treball excessiu provocant un estrès laboral com per millorar les condicions ambientals de treball que amb la COVID s'han vist desbordats.
- L'avaluació dels riscos psicosocials a la negociació sobretot els associats a l'organització del temps de treball regulant la càrrega de treball i el treball telemàtic i facilitant la flexibilitat horària. S'ha de poder realitzar l'avaluació de riscos psicosocials a totes les persones dels centres escolars incloent a les escoles bressol i a tots els sectors de la discapacitat. Per fer-ho efectiu es garantirà prèviament la formació i el suport d'assessorament tècnic necessari perquè pugui haver una participació efectiva de la RLT i de les persones amb discapacitat.
- La vigilància de la salut sobretot a les persones més sensibles. Lluitant per la consecució d'acords de jubilacions parcials. Negociant per les adaptacions dels llocs de treball. Reducció horària al personal de més de 55 anys.
- Un procés de negociació participatiu i amb totes les garanties: Hem d'assolir:
  - Que la comissió negociadora sigui de l'administració com de l'empresa privada compti amb tot l'assessorament necessari incloent



el jurídic. En primer moment a nivell federatiu en segon a nivell confederal.

- Accés real a la comissió de negociació de l'afiliació i dels delegats i delegades del sector.
- Tots els processos de negociació col·lectiva s'assentaran en dos pilars fonamentals, participació de les bases i la coherència amb l'organització i el que representa.
- La comissió negociadora de CCOO farà explícit a la resta de negociadors/es aquest compromís amb l'afiliació i l'organització; per aquest motiu, quedarà especificat de manera inequívoca que les seves decisions són sempre condicionades a l'aprovació d'ambdues.
- Per tant l'objectiu de la Federació serà que els seus representants a la comissió negociadora siguin treballadors i treballadores pertanyents a l'àmbit en qüestió, preferentment membres de seccions sindicals, de comitès d'empresa, o persones delegades de personal. Prioritzant, però, la persona responsable del sector. Només si això fos materialment impossible, formaran part de la comissió, representants sindicals que desenvolupin la seva acció sindical directa en l'esmentat àmbit.
- Més enllà, farem igualment tots els esforços per a assegurar la presència de delegats i delegades que no formin part de l'estructura sindical, preferentment afiliades a CCOO, i sempre amb plena consciència que representen tant als treballadors i treballadores com al sindicat i respectant la confidencialitat i l'ètica sindical durant el procés.
- Atès que la comissió negociadora representa al sindicat, la seva composició haurà de ser ratificada pels òrgans corresponents de la Federació.
- La comunicació contínua i fluida, sempre multidireccional, entre la

comissió, l'afiliació, el conjunt dels treballadors/es i els òrgans de direcció del sindicat, són essencials per al procés. Per assegurar-la, serà fonamental:

- Garantir la informació sobre la negociació a la resta de la Federació i l'afiliació.
- Convocar assemblees i realitzar consultes a l'afiliació i si s'escau als i a les delegades i al conjunt de treballadors/es regularment durant tot el procés negociador. Fent-los protagonistes de la negociació. Obligatòriament es farà la consulta a la finalització del procés. Només aquelles decisions que no doni temps material de consultar a l'afiliació seran preses per les persones responsables d'acció sindical i del sector, juntament amb el comitè o, si no és possible, l'executiva.
- Quan s'iniciï la negociació d'un conveni es crearà una plataforma reivindicativa. Aquesta serà la manera de sistematitzar les principals reivindicacions i objectius. S'haurà de realitzar amb la màxima transparència i participació, ja que el nivell de participació dels treballadors en la lluita pel conveni vindrà determinat pel seu grau d'identificació amb la plataforma.

Des de la Federació tenim un altre repte: Formar als i a les joves i adults, treballadores i treballadors, en la necessitat d'un canvi de model productiu. Conscienciant de la importància d'aquest canvi i anant cap a un model que redueixi l'impacte mediambiental, eviti o aturi el canvi climàtic i que aposti per una economia circular. Per poder fer una transició justa és del tot necessari una formació adequada.

No podem parlar d'un treball digne deixant de banda als milers d'aturats/des incloent als i les joves que no han trobat feina, que en la major part són de llarga durada. Des de la Federació col·laborarem amb la CONC per contribuir a l'assessorament necessari i a la formació destinada



específicament a les persones aturades i joves a la recerca de feina per tal de donar sortida a la seva situació i que puguin retornar o iniciar-se al món del treball amb unes condicions dignes. Cal impulsar l'acció sindical específica als i les joves dels centres en etapes postobligatòries, FPiERE, batxillerats i universitats per apropar-nos com a sindicat de classe, garantir el relleu generacional de l'organització i vetllar per les millors condicions d'aquestes persones a les portes del mercat de treball a través de la dignificació de les pràctiques obligatòries a l'empresa laborals i no laborals i combatre la precarietat.

## **4. PEL DRET A UNA EDUCACIÓ PÚBLICA, LAICA I DE QUALITAT.**

L'Educació és l'instrument més potent del que disposen les societats per aconseguir el progrés individual i col·lectiu i per configurar els valors d'una societat democràtica i justa. A més formació, cultura i preparació de les persones, major capacitat per intervenir de forma crítica i responsable en els afers públics i en el disseny dels projectes vitals i socials amb garanties d'èxit.

L'Educació avui dia no ha de ser transmissora i reproductora de l'estatu quo, sinó que ha de potenciar una transformació social que permeti construir un nou model de societat més cohesionada, democràtica, justa i equitativa. Estem immersos en un context molt més complex que dècades anteriors, la institució escolar ha deixat de ser la centralitat absoluta dels processos d'aprenentatge i això comporta que la formació de les persones ha de ser un procés permanent on adquireix especial importància la capacitat per aprendre i desaprendre diverses vegades al llarg de la vida.

Davant d'això l'Educació i la formació al llarg de la vida han d'esdevenir un projecte comunitari i constructor de dinàmiques per a l'atenció personalitzada en un marc social col·lectiu. Per tant, els centres del Servei Públic d'Educació de Catalunya els hem de començar a concebre com a institucions socials que intervenen al territori, juntament amb altres institucions i entitats (biblioteques, museus, centres cívics...) per modificar de forma crítica i creativa el context, formant persones lliures i responsables.

La "Convenció dels Drets de l'infant" del 1989 determina clarament als articles 28 i 29 que tots els infants i joves tenen dret a l'educació. Concreta que aquesta ha de ser obligatòria i gratuïta i que els poders públics han de vetllar per donar les facilitats necessàries per poder accedir a estudis postobligatoris. Aquests articles exposen que els objectius de



l'educació han d'estar encaminats a desenvolupar la personalitat, aptituds i capacitats mentals, físiques i emocionals, preparant-se per ser una persona responsable, pacífica i respectuosa amb els altres i amb el medi ambient.

Per tant, el dret a l'educació ha de ser universal i s'ha de garantir arreu de tots els territoris. A la Constitució del 1978 explicita que els poders públics han d'assegurar aquest dret a tothom i a la LEC es determina que per aconseguir aquest objectiu la despesa per educació ha de ser del 6% del PIB.

Des de la Federació d'Educació de CCOO constatem que l'educació, per tant, té cinc funcions que són: la de socialització (estar amb infants i joves de la mateixa edat, saber expressar les emocions...) la d'aprenentatge (aprendre continguts, competències, valors, conceptes...), la de formar persones (crítiques, creatives, reflexives, que treballin cooperativament...) la de donar igualtats d'oportunitats (cohesió social, tenir especial cura de l'alumnat vulnerable...) i la de custòdia (molt desgastada, però que en realitat vol dir guardar amb cura i sempre en condicions).

Avui en dia ens trobem que aquest marc normatiu té més vigència que mai davant de la crisi global, sanitària, laboral, social i educativa més greu que patim des de la II Guerra Mundial. Aquests fets ens porten a una societat amb més pobresa (actualment és d'un 24% a Catalunya, segons dades d'Idescat), més desigualtats, més atur i on les dones pateixen més cruament les precarietats i les violències d'aquesta pandèmia sobrevinguda. Recordem, també, que venim d'unes retallades des del 2010 només revertides parcialment (s'han deixat d'invertir uns 8.000 milions d'euros durant aquests anys, actualment només es destina un 2,4% del PIB) i que ja van deixar que una part de la població visqués una pobresa continuada que ara mateix es veu agreujada per aquesta urgència sanitària. Així mateix en Educació superior les retallades des del

2012 han estat enormes, per exemple més d'un 20% a les universitats públiques, i el percentatge del PIB és molt inferior a la mitjana de la CEE.

Avui en dia ens trobem que aquest marc normatiu té més vigència que mai davant de la crisi global, sanitària, laboral, social i educativa més greu que patim des de la II Guerra Mundial. Aquests fets ens porten a una societat amb més pobresa (actualment és d'un 24% a Catalunya, segons dades d'Idescat), més desigualtats, més atur i on les dones pateixen més cruament les precarietats i les violències d'aquesta pandèmia sobrevinguda. Recordem, també, que venim d'unes retallades des del 2010 només revertides parcialment (s'han deixat d'invertir uns 8.000 milions d'euros durant aquests anys, actualment només es destina un 2,4% del PIB) i que ja van deixar que una part de la població visqués una pobresa continuada que ara mateix es veu agreujada per aquesta urgència sanitària. Així mateix en Educació superior les retallades des del 2012 han estat enormes, per exemple més d'un 20% a les universitats públiques, i el percentatge del PIB és molt inferior a la mitjana de la CEE.

El context educatiu no és diferent del context social i per això podem afirmar clarament que ens trobem davant d'una emergència educativa on la pobresa infantil és del 28%, segons l'últim informe de "*Save the Children*" i l'abandonament escolar prematur és del 19% segons l'Idescat, un dels més alts d'Europa. Caldrà doncs reduir l'absentisme i l'abandonament escolar prematur (ara mateix un de cada cinc joves no continua els estudis després de la formació obligatòria). A més a més els preus de les taxes universitàries i la manca d'ajuts suficients, les taxes dels cicles formatius i s'han rebaixat les beques. Tot això limita l'accés de molts joves a l'educació contràriament al que diuen les lleis, cal doncs potenciar la Formació Professional com mitjà per preparar i qualificar als joves i a les joves per l'entrada al món laboral. S'ha de donar un reconeixement social als estudis de Cicles Formatius i garantir que responguin amb efectivitat a les necessitats, tant de les persones en el



sistema educatiu com de les que estan treballant com les que estan en situació d'atur. Altres aspectes que cal destacar per veure la gravetat del moment actual és la manca d'equitat del sistema educatiu. Són pocs els avenços en polítiques de lluita contra la segregació, poca la prioritització en recursos per un sistema educatiu inclusiu i poc reconeixement al lleure educatiu i al 0-3 com unes oportunitats de gran valor. Els espais i sectors educatius del menjador, el 0-3 i el lleure educatiu i sociocultural han de ser considerats àmbits educatius amb un gran valor pel creixement personal dels infants i joves.

L'Educació sempre ha de ser un dret bàsic i essencial, però encara ha de tenir més prioritat i força en moments de crisi global com els que estem vivint i per les persones més vulnerables i especialment les noies que normalment són també de les més perjudicades en aquestes situacions (absentisme, abandonament...). L'educació ha de ser una de les principals eines per la millora i transformació social, per formar persones perquè coneguin, comprenguin i participin d'un món cada vegada més complex, incert i tècnic. Els infants, els joves i els adults han de tenir l'oportunitat de desenvolupar-se durant el llarg i ample de les seves vides amb plenitud i com a persones de ple dret. Només així podrem esdevenir una comunitat amb més justícia social, més democràcia, més cultura i amb un món sostenible mediambientalment.

### EL SERVEI PÚBLIC D'EDUCACIÓ DE CATALUNYA

El terme públic ve de la paraula poble i implica inclusió, defensa de l'interès col·lectiu, garantia de drets humans, obert a la participació democràtica de la gestió i no subordinat a interessos particulars.

En aquesta visió, el Servei Públic d'Educació de Catalunya ha de jugar el paper d'una construcció social d'allò que és el bé comú, comproment-se amb la justícia social, amb l'entorn i propiciant el màxim d'espais

democratitzadors. Perquè l'educació és un dret universal cal assegurar que tothom tingui condicions d'igualtat i d'equitat per tal d'oferir nivells de cultura, de benestar individual i col·lectiu de qualitat i que al cap i a fi sigui un instrument de progrés per a totes les persones.

Aquest servei públic educatiu ha de ser gratuït i de qualitat, amb valors humans, socials i democràtics. Alhora cal assegurar la igualtat d'oportunitats mantenint l'equilibri territorial. Una de les condicions inexcusables per la realització d'aquest servei públic ha de ser la de garantir el dret universal a l'educació, per tant els centres públics i els centres concertats han de tenir caràcter social i compromís ètic vers l'educació.

En el servei públic d'educació de Catalunya correspon als poder públics el control i l'avaluació del servei. Els poders públics són els responsables d'una acurada planificació escolar, d'acord amb els criteris establerts a la normativa vigent, per tal de garantir una distribució equilibrada de l'alumnat i a la vegada una distribució territorial adequada, garantint el manteniment de tots els llocs de treball. Cal acabar amb la segregació escolar, aconseguint una distribució de l'alumnat de necessitats educatives específiques i especials, i dels recursos per atendre-les, entre els centres d'un mateix territori i corresponsabilitzar-se tots, independentment de la seva titularitat. Sabem que la segregació genera condicions desiguals per aprendre i per participar d'una societat cohesionada i veritablement democràtica.

Per CCOO el Servei Públic d'Educació de Catalunya ha d'estar integrat tant pels centres de titularitat pública com pels centres concertats que presten un servei públic. Les condicions de prestació d'aquest servei públic són que ha de ser per a tothom, en igualtat en l'accés, no ha d'haver-hi cap discriminació per raó de sexe, de religió i/o d'origen i uns altres trets d'identitat són la laïcitat i l'equilibri territorial, sobretot, a les zones rurals i de població dispersa del nostre territori.



Altres característiques que ha de tenir el servei públic d'educació són la rendició de comptes, el control dels diners públics, la suficiència econòmica del concert educatiu dels centres mantinguts amb fons públics i l'eliminació de totes les quotes econòmiques que esdevenen una barrera en l'accés i alhora cal avançar en la gestió directa del servei. Per aconseguir totes aquestes fites cal incrementar el finançament i equiparar-nos al nostre entorn europeu. S'han d'homologar les condicions laborals i d'accés per totes les persones treballadores. S'ha d'assegurar la llibertat sindical com a garant dels drets de les persones treballadores.

La participació de la Comunitat Educativa mitjançant els Consells Escolars i la participació de la part social a la negociació col·lectiva hi han de ser trets essencials. S'ha d'assegurar l'equiparació horària i una avaluació periòdica interna i externa a tots els centres mantinguts amb fons públics.

Per tant, tots aquells centres o associacions que han de formar part del Servei Públic d'Educació, han de complir totes les condicions anomenades anteriorment i només així podran mantenir el finançament públic. Aquest servei públic serà el garant que tothom tingui els mateixos drets i les mateixes condicions i per això des de la federació d'educació de CCOO apostem per aquest model d'educació de qualitat com a garant dels drets de ciutadania, bé comú que afecta a tota la classe treballadora, responsable socialment com a sector educatiu públic de Catalunya. Aquells que no formin part del sistema públic estaran també sotmesos al marc legislatiu comú i bàsic del sistema educatiu.

Per aconseguir aquests objectius, des de CCOO, exigirem la millora dels pressupostos i els recursos, treballarem per l'augment del seu prestigi i prioritzarem teixir aliances per construir un discurs comú amb altres organitzacions i així lluitar per un servei públic d'educació inclusiu, coeducatiu, participatiu, universal, equitatiu, català, laic, gratuït, feminista, sostenible mediambientalment, democràtic i de qualitat i que

garanteixi la igualtat d'oportunitats.

Per últim volem aprofitar el marc d'aquest procés congressual per fer un reconeixement a tots i totes les professionals de l'educació per la realització de la seva tasca diària d'acompanyar als infants, joves i persones adultes de Catalunya. Sense elles no seria possible la construcció d'una societat més humanitzada que afronti els canvis d'aquesta nova etapa i d'un nou model de societat que estigui centrada en la cura i l'acompanyament a les persones i que no deixi a ningú enrere sense exclusió.



**@ccooeducacio**



**@ccooeducacio**



**@ccooeducacio**



**Federació CCOO Educació**



**t.me/educaccio**

