

DOCUMENTS APROVATS PEL
8è CONGRÉS DE LA
FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT
DE CCOO DE CATALUNYA



ÍNDIX

Presentació.....	5
Resum del debat de l'Informe General	7
Propostes sindicals:	
A) L'educació del futur.....	13
B) Guanyem en qualitat de vida	39
C) Instruments organitzatius	49
Membres electes al 8è Congrés	61

PRESENTACIÓ

Us presentem els documents debatuts en el nostre 8è Congrés. Aquest documents són les línies programàtiques de treball que hauran de guiar la nostra tasca sindical en el període quadriennal, entre congressos.

El lema del congrés "Eina de participació, motor de transformació", expressa clarament l'esperit que regeix aquests documents. Amb ells volem donar un fort impuls a la participació des del convenciment de que el nostre sindicat ha de ser un motor important en la transformació de l'educació del nostre país.

Hem d'avançar en la qualitat en l'educació apostant per intensificar els valors democràtics de la convivència i la solidaritat; millorar la defensa de les condicions de treball en resposta a la igualtat d'oportunitats per a tothom, en una societat de globalització econòmica i cultural del coneixement i les tecnologies de la informació.

L'educació ha de tenir com a objectiu general desenvolupar la capacitat per aprendre a aprendre, aprendre a ser i aprendre a viure, en un marc on s'ha instal·lat la perspectiva de l'educació al llarg de tota la vida.

Aquesta és la voluntat amb la que iniciem aquest nou període de la federació, amb la ferma decisió d'apostar per intensificar la negociació dels aspectes organitzatius del treball, on hi pugui haver una major participació dels treballadors i treballadores en la determinació de les seves condicions laborals. Guanyar en participació en l'organització del treball és sens dubte guanyar en qualitat de vida.

RESUM DEL DEBAT DE L'INFORME GENERAL

Deixeu-me en primer lloc agrair totes les intervencions que hi ha hagut ja que enriqueixen l'Informe General i li donen més cos. Només dues constatacions: una primera és que el debat a fer ara i aquí és sobre allò fet i realitzat per la FEC, ja que el debat sobre la CONC o la CS de CCOO ja el vàrem fer en els processos congressuals corresponents i, per tant, no m'hi referiré en el resum; i la segona que, tot i que menys que en d'altres ocasions, encara fem un excessiu anàlisi des del sector públic no universitari i massa cap a l'intern de la organització. També abans d'entrar en matèria volia fer una apreciació en relació al concepte de si hem estat més o menys radicals: una amiga de l'executiva sortint em va fer entendre que no és més radical qui més demana, sinó qui més aconsegueix.

Entrant ja en matèria, constato que hi ha una gran coincidència en l'anàlisi del context, de les dificultats en que ens trobem i dels perills per a la igualtat educativa que es donen en el mateix. I és per això que, tal com s'ha dit, la nostra preocupació parteix de la convicció que els exclosos de l'educació avui són els exclosos socials i laborals de demà. És per això que ens hem de cridar a fer un fort debat intern i amb tota la projecció externa que puguem sobre la integració educativa, sobre la compensació de desigualtats, sobre la igualtat a l'ensenyament.

Assumim i incorporem en aquest resum a l'Informe, de forma clara, allò que ja hem analitzat en d'altres ocasions: potser el seguiment dels acords, el vetllar pel seu compliment, ens ha fet excessivament presoners del discurs i no ens ha diferenciat d'algunes de les polítiques del Departament. Això ha estat clar en el debat sobre la Logse i hem d'anar amb compte que no ens passi el mateix amb el debat sobre l'Informe Bricall.

S'ha dit, i coincidim, que estem davant d'un moment important pel que fa al futur educatiu i que, possiblement, ara tenim un cert allunyament de l'opinió majoritària dels treballadors i treballadores del sector i això ens obliga a treballar més en la relació amb els delegats i delegades, a eixamplar la xarxa de persones delegades, a arribar als centres de treball, a buscar formes diverses de participació. En qualsevol cas es tracta de reforçar la nostra opinió col·lectiva i construir-la amb el debat proper als problemes dels centres de treball.

Pel que fa al paper que hem jugat en el debat de la LOGSE, tant en l'Informe escrit com en la presentació oral hem situat els elements autocrítics, però també hem de dir amb claredat que mantenim la posició contrària a les veus que reclamen la "reforma de la reforma". És cert que la posició de CCOO en el tema de la reforma ha estat incòmode per alguns sectors. Això ja ho sabíem, però era el nostre posicionament, l'aposta necessària si volíem fer avançar el canvi educatiu. Però, és clar, s'ha fet una aplicació amb pocs recursos i això ha

augmentat la problemàtica professional. Possiblement avui els centres no són com eren fa deu anys: hi ha més dinamisme del que apareix explicitat moltes vegades, tot i que això no vol dir que no hi hagi problemes o que no haguem de reclamar més. Això no és fonamentalisme, ja que reconeixem que el que cal és denunciar les limitacions d'una política educativa que manté uns dèficits que impedeixen assolir plenament l'objectiu de la integració educativa. És per això que estem oberts a participar en debats amb propostes per modificar aspectes negatius i reforçar tendències positives. En tot cas caldrà que en el proper futur ens comprometem a participar activament en els debats que es faran i defensar la nostra posició. I caldrà que fem uns importants debats sobre el balanç de 10 anys de Logse i en especial ESO i fracàs, i també aprofundir en tot el paper que li correspon a la nova FP en el proper futur.

Pel que fa a la manca de control dels concerts educatius, cal recollir-ho si no ha quedat prou clara aquesta idea. La política del departament es basa en el deixar fer, deixar passar, com bé ha dit una companya en la seva intervenció, i aquí nosaltres hem de confrontar el dilema planificació o desregulació i reclamar que iguals drets vol dir iguals deures i, per tant exigir els controls socials necessaris sobre els fons públics. No podem situar com a dilema el dir no als concerts o exigir més controls als concerts ja que segons quin plantejament fem estem renunciant a canviar la realitat. Quina formulació ens permet avançar més i amb més gent i quina ens deixa immòbils on som?

Però més enllà d'això hem de dir, com també s'ha situat en diverses intervencions, que a la pública hi ha sectors que han contribuït a difondre una imatge social negativa de l'ensenyament públic, desresponsabilitzant a més al departament del seu paper i projectant la idea que tots els mals són l'escola pública i el model educatiu. I el més trist és que aquest discurs de vegades s'ha volgut vestir amb draps d'esquerres. També s'ha fet una reflexió que cal que recollim, en el sentit que des de la pública hem de pensar també cap a dins, en el sentit de pensar perquè hi ha desplaçaments de matrícula en alguns llocs o centres ja que no podem imputar-ho tot a l'actuació externa. Cal reflexionar què passa a la pública, ja que també veiem com en alguns casos la pròpia pública juga paper de privada en alguns llocs, amb fórmules selectives encobertes i en d'altres té unes fórmules que allunyen la potencial demanda. I dit això sense excusar l'administració de la seva responsabilitat, però deixant clar que hem de disposar elements més globals per interpretar el que passa i fer-ne propostes coherents.

És cert que hi ha treball deficitari en alguns sectors, també s'ha dit per alguna delegació, sobretot a l'ensenyament privat, com són els casos de les autoscoles, ensenyaments no reglats o les noves figures professionals, i és per això que hem de buscar noves formes organitzatives que ens permetin actuar a tot arreu. Però dit això el que no podem assumir és que en

termes generals en aquest període s'hagi produït una major segmentació de la negociació col·lectiva a la privada, ja que precisament el que hem fet ha estat combatre els intents – que aquests sí que n'hi ha hagut, i forts- que les patronals tenien en aquest sentit. I pel que fa al conveni de Catalunya en hem sortit. Cert és que el conveni de tallers físics i psíquics segueix segmentat, però aquest és un treball de futur, com ho seguirà sent confrontar-nos amb els intents de desregulació de les patronals i continuar avançant per assolir un conveni de Catalunya en aquells sectors que avui no el tenen.

Compartim el dit sobre el 0-3 i la necessitat d'impulsar mobilitzacions per assolir aquest nou dret educatiu amb caràcter general. A l'igual que la necessitat d'impulsar l'elaboració del pla director de l'educació especial.

Pel que fa a la problemàtica del professorat de religió hem d'insistir en diferenciar el que és la nostra aposta per l'escola laica, que la mantenim, del compromís de defensa del treballador per tal de garantir formules contractuals justes i de qualitat. És per això que hem de continuar impulsant l'organització i defensa d'aquests treballadors i treballadores.

Pel que fa a la participació aquest és un tema reincident de fa temps. Hem de renovar estructures per tal que tothom pugui decidir. Però tothom és tothom, no uns quants i és aquí on a vegades el debat sobre secció sindical sí o no és pot convertir en fal·laç. En el nostre sector la multiplicitat de realitats professionals i sotsectorials fa que les formes organitzatives reals –que no les “normades”- siguin molt diverses i hem de veure com aconseguim que des d'aquesta realitat garantim la participació més real. Tancar-nos ara en construir artificialment determinades formules enllà on no és una demanda real ni una manera adient és negar la participació de molts per garantir la de pocs.

En qualsevol cas en el tema de la participació hem d'insistir en fer un treball específic d'utilització de les noves tecnologies per avançar en noves formes de participació.

S'ha volgut situar com dilema mobilització i negociació i no entenc, no entenem majoritàriament, que això sigui així. Aquests anys hem mobilitzat i hem negociat. Possiblement hem utilitzat noves formules de mobilització que no valorem prou, i no explotem el suficient. Per exemple l'acord de rurals fou valorat com un bon acord i la plataforma inicial es va elaborar des de l'ample participació del sector a l'igual que la consulta final i, clar, això ha estat una important mobilització dels centres rurals que ha permès garantir una bona negociació. O a l'ensenyament d'adults la mobilització ha estat sostinguda al llarg del temps hi hem pogut també negociar. O quan el PDI es llança a fer la vaga a la canària (de correcció d'exàmens en horari i espai oficial) que permet desbloquejar la negociació. O la manifestació del Muce ja ressenyada, juntament a les diades anuals, o la concentració d'educació especial el juny del 99 o la vaga general del 22 de març del 2000 o la convocatòria de vaga del PAS laboral de les universitats fa poc... En fi no podem dir en justícia que no s'ha mobilitzat. Però també

hem negociat per que l'objectiu últim de la nostra acció és aconseguir coses, nous drets, evitar agressions... i la negociació és també un instrument que no podem obviar.

I pel que fa a l'àrea pública coincideixo amb l'aportació que reclama la necessitat de millorar la coordinació. Així ho explicitem en l'Informe.

Per acabar dir que faig meua en aquest resum la visió de la majoria de les intervencions en el sentit que hem avançat tot i els mals temps, tot i els possibles errors comesos. Si agafem la foto de fa 4 anys i la d'ara veiem que s'ha fet més gran, més dinàmica, més organitzada, més forta en definitiva. I en qualsevol cas deixar clar que el compromís explicitat en l'Informe és clar: aquí ningú sobra, cal avançar en la corresponsabilitat des del respecte als acords assolits i posar-nos a treballar tots i totes per assolir els objectius que ens marquem en aquest congrés. És per això que cal que ens esforcem per construir un equip de consens sobre les bases sindicals que hem explicitat i que tothom ha donat per assumit.

I, per acabar deixeu-me dir allò que hores d'ara ja sabeu. Vaig comunicar a la darrera executiva que no em presentava a la reelecció a la Secretaria General per diversos motius. Un, entre d'altres, és la possibilitat que s'obra de treballar i comprometem a fons en el projecte de construcció de l'àrea pública, un projecte que crec que fins ara només hem explorat.

Però hi ha d'altres motius que no són menors:

- 8 anys són anys i fa que pugui donar-se una excessiva identificació entre la persona i la institució, i crec que és millor trencar o apaivagar això.
- En el camí fet han aparegut persones amb noves energies, noves visions, noves capacitats que necessiten emergir en un nou equip.
- Cal equilibrar el pes dels 4 sectors que configuren la FEC i calen altres habilitats per dirigir un equip més divers i global.
- Potser també pesa pensar que s'obra una nova etapa dins del sindicat, i així es podrà visualitzar més i podrem construir nous i més forts consensos en el treball intern.

I, com tot en aquesta vida és contradictori, també cal dir que, en qualsevol cas, si no em presento no és ni per cansament, ni per manca d'il·lusió, ni de ganes, ja que cal dir que aquests 8 anys han estat per mi enormement rics en aprenentatge, en coneixement. He crescut amb l'organització, he madurat amb el projecte sindical, i he mantingut la joventut, igual que el sindicat que ha anat generant idees i iniciatives per avançar com indubtablement ho hem fet.

He treballat a gust amb tothom amb qui he fet equip i tots i totes aquells amb qui he compartit espai i debat. I això malgrat el debat fort i la discussió aspre que s'ha donat quan ha calgut i malgrat alguna que altra incomprensió. I no donaré cap nom ni cap reconeixement.

Primer per que no en sé. I segon per que segur que me'n oblidaria algun i s'enfadaria. I dic això no per fer psicoanàlisi barata sinó per evidenciar l'orgull d'haver estat 8 anys treballant en aquest projecte i és des d'aquest orgull que estic content de saber que la persona que la executiva sortint proposa de manera unànime com a candidata per a la Secretaria General representa un pas endavant per l'organització.

Per part meva res més, gràcies. M'ho he passat molt bé fent el que he fet. Però hem fet el que hem anat creient que calia fer i el que hem estat capaços de fer entre tots i totes, dia a dia.

Ara hem de continuar treballant. Endavant i gràcies.

Joan Carles Gallego Herrera

PROPOSTES SINDICALS

A) L'educació del futur

El món actual està en permanent canvi econòmic, social i cultural, fruit de l'actual procés tecnològic que ens situa en una societat global de la informació. Es tracta de canvis no neutres que estan condicionats per les polítiques neoliberals i que cal tenir en compte per definir una formació i una educació de qualitat. Aquests canvis provoquen noves necessitats socials que hem de conèixer i analitzar per donar-hi resposta.

No fa massa temps, es parlava de la *societat de la informació* com a perspectiva de futur immediat, però s'ha anat canviant el concepte informació per coneixement; la circulació massiva d'informació no fa que tothom hi tingui accés. Cada persona ha de poder-se dotar de les eines per a descodificar i apropiat-se de la informació. Només d'aquesta manera podrà fer-ne ús i, més important, crear nous coneixements. La dificultat d'accés al coneixement suposa, ja actualment, una nova forma de marginació en el món del treball i també d'exclusió social.

No es tracta només de veure com es poden millorar els centres educatius en un sentit ampli, augmentant els recursos o rendibilitzant els existents, sinó d'anar més enllà per contemplar l'educació i la formació com a instrument per canviar la realitat i, per tant, per donar respostes als problemes actuals amb una visió transformadora de les institucions educatives capaces d'adaptar-se a les necessitats socials i no condicionades pels interessos mercantilistes. En aquest context hem de dissenyar les nostres estratègies sindicals per organitzar la defensa de les condicions de treball per aconseguir en resposta a la igualtat d'oportunitats per a tothom, en una societat de globalització econòmica i cultural del coneixement i les noves tecnologies. Aquesta educació ha de tenir com a objectiu general desenvolupar la capacitat per aprendre a conèixer, aprendre a fer, aprendre a ser i aprendre a viure, en un marc on s'ha instal·lat la perspectiva de l'educació al llarg de la vida.

Considerem que la responsabilitat de l'educació de les persones de qualsevol edat ha de ser compartida socialment i no s'ha de circumscriure només al sistema educatiu. Això no vol dir que el sistema educatiu hagi de perdre importància. Al contrari, ha de ser l'eix vertebrador, la institució de referència en les qüestions educatives. Ha d'augmentar el seu prestigi i la seva autoritat.

El centre docent i educatiu ha d'esdevenir un espai socialitzador que s'interrelaciona amb l'entorn, apostant pels valors de la democràcia, convivència, solidaritat... Per això des de CCOO hem d'impulsar la corresponsabilitat de la societat en l'educació; i entre homes i dones,

en l'àmbit públic i privat, hem d'afavorir la relació entre la família i l'escola, i exigir que la formació sigui de qualitat.

Les societats capitalistes industrials han delegat sobre la institució escolar responsabilitats educatives que tradicionalment corresponien a les famílies, al món del treball o fins i tot a l'Església. Però no s'han delegat a l'escola ni la força emocional i afectiva, ni el poder econòmic, ni l'autoritat moral que ostentaven aquestes institucions.

Entenem que el sistema escolar no ha d'assumir totes les competències educatives que se li van atribuint. I que no solucionarà problemes socials com la violència, el racisme, el sexisme, les drogodependències, l'atur..., ni podrà conjurar els reptes d'un futur que ja ha començat: la tecnologia de la informació, un mercat laboral flexible i inestable, la consciència medioambiental... sinó és en col·laboració amb la societat civil i les administracions.

Considerem que la responsabilitat de l'educació de les persones de qualsevol edat ha de ser compartida socialment i no s'ha de circumscriure només al sistema educatiu. Això no vol dir que el sistema educatiu hagi de perdre importància. Al contrari, ha de ser l'eix vertebrador, la institució de referència en les qüestions educatives. Ha d'augmentar el seu prestigi i la seva autoritat.

1.- Millora de la qualitat de l'ensenyament obligatori

En aquests darrers temps el procés de canvi educatiu dirigit i gestionat pel Departament d'Ensenyament es caracteritza per:

- La desregulació del servei educatiu sotmès a les lleis del mercat, cosa que provoca la segregació de l'alumnat i la creació de diferents categories de centre.
- Una forta concentració de competències i de recursos educatius que nega funcions als ajuntaments, dificulta la participació de la comunitat educativa, buida de contingut els Consells Escolars Municipals i no facilita la integració del centre en el seu entorn.
- La manca d'un finançament específic i les limitacions pressupostàries, per sota de la mitjana europea, han impedit una aplicació de la Reforma Educativa en condicions de qualitat, fet que ha dificultat l'assoliment dels objectius plantejats i ha carregat tot el pes en el professorat.

Les nostres propostes per als propers anys han d'anar encaminades a modificar aquests elements de la política educativa del Govern.

En la nova economia de la globalització i la tecnologia digital, el sistema educatiu haurà d'enfortir-se, actualitzar-se i guanyar en qualitat per poder satisfer les creixents necessitats educatives de les persones.

Per a CCOO, és molt important definir amb precisió què entenem per qualitat.

La política educativa de la Generalitat i el Govern de l'Estat aposta per la generalització de polítiques de mercat en el sistema educatiu. Alhora, deixa la xarxa pública a aquelles demandes que no interessin a la iniciativa privada perquè no són rentables. La qualitat, garantida per via de la competència entre els centres, consistiria bàsicament en aconseguir la satisfacció enganyosa i individual del client.

CCOO considera que la qualitat educativa ha de mesurar-se en relació a l'acompliment dels objectius que s'encomanen al sistema educatiu. Des d'un punt de vista progressista, els objectius del sistema educatiu han de ser el desenvolupament integral de les persones, la seva integració social i la compensació de les desigualtats per afavorir l'equitat. El sistema educatiu ha de ser útil per a cada persona individualment i, a la vegada, eina de transformació social.

Constatem que l'estructura de la doble xarxa, tal i com funciona actualment, no satisfà ni pot satisfer aquests objectius. La consolidació del pagament de quotes, absolutament desiguals, en les escoles concertades, beneeix i amplifica l'estratificació social en base al poder econòmic. Aquest fet, conjuntament amb la perversió del sistema d'admissió d'alumnes, ha començat a crear el problema més greu que té l'ensenyament actualment: la concentració d'alumnat "difícil" en determinats centres públics. Aquest alumnat, aïllat d'altres models socials, no troba en el sistema educatiu un camí per a la integració social. En aquests centres es fa difícil la convivència i per tant qualsevol tipus d'aprenentatge. I això malgrat la millora evident i substancial de la qualitat pedagògica que s'ha generalitzat en els centres docents gràcies al compromís personal i al treball, tantes vegades poc reconegut, del professorat.

Així doncs, i en la línia ja configurada en anteriors congressos, CCOO se situa en la defensa del sistema educatiu com a servei públic de qualitat, en la mesura que són necessaris canvis organitzatius, legals i estructurals per garantir el principi d'equitat compensador de la desigualtat que genera el sistema capitalista.

El sistema educatiu, a més, ha de transformar-se per resultar accessible a qualsevol edat: tothom haurà d'ampliar els seus coneixements per poder-se adaptar a diferents necessitats, interessos i/o situacions laborals al llarg de la vida perquè els canvis tecnològics, les innovacions científiques i els paràmetres econòmics, amb les seves repercussions socials, se succeeixen amb gran rapidesa. Això implica la contínua renovació dels propis continguts, mètodes i materials d'ensenyament i la formació permanent del professorat.

1.1. La doble xarxa en l'escolarització de l'alumnat: per un nou decret de matriculació

La política educativa portada a terme pel Govern de la Generalitat de Catalunya ha consolidat una doble xarxa de centres sostinguts amb fons públics, ens els quals manté models diferents i permet pitjors condicions laborals dels treballadors i les treballadores dels

centres privats, amb la qual cosa no es potencia l'ensenyament públic i es privatitza el servei educatiu.

L'existència de la xarxa concertada s'ha justificat ideològicament com a garantia del pluralisme i del dret de les famílies a l'elecció de centres. Observem que a la pràctica, són els centres concertats que seleccionen el seu alumnat sobretot a partir de les seves possibilitats econòmiques, i també encobertament a través de processos d'admissió d'alumnes que els ho permeten, o que no garanteixen la transparència necessària. La discriminació econòmica, cultural, ètnica, religiosa i educativa de l'alumnat que es produeix en abús del "caràcter propi" i de la llibertat d'elecció de centres provoca un greu desequilibri social entre les dues xarxes impedit la correcta aplicació de la LOGSE.

El nostre sindicat aposta per un model de servei públic educatiu que superi la doble xarxa actual amb la integració dels centres privats concertats a la xarxa pública. Per això CCOO impulsarà i treballarà, conjuntament amb altres forces sindicals i polítiques les iniciatives o modificacions encaminades a aquest objectiu.

En la situació actual i pel proper període fem les següents propostes:

- Negociar conjuntament amb la comunitat educativa i les administracions locals, la modificació del decret del Decret de Matriculació en el sentit que garanteixi
- El compliment del Decret de requisits mínims i la igualtat de tracte per a tots els centres educatius sostinguts amb fons públics.
- La participació de l'administració local i de la comunitat educativa en els processos de preinscripció i matriculació, en el seu seguiment i en el seu control.
- La matrícula única per a tot l'ensenyament obligatori i l'establiment d'itineraris educatius entre els centres de primària i secundària.
- La modificació de les actuals comissions d'escolarització, ampliant-ne les seves funcions i competències. Dotar-les de recursos i potenciar el seu paper en el procés de matriculació convertint-les en comissions permanents que vetllin pel principi d'igualtat d'oportunitats i que intervinguin davant possibles transgressions o problemes en la seva aplicació.
- La participació activa dels Consells Escolars Municipals per garantir un veritable control dels processos de matriculació, la Federació Ensenyament de CCOO amb col·laboració amb la CONC, coordinarà la tasca de les persones que, en nom de CCOO, des de la federació o des dels territoris hi participen.
- Impulsar la creació de mecanismes de control públic de la xarxa concertada:
- Garantir el funcionament democràtic dels Consells Escolars dels centres concertats mitjançant la incorporació d'un representant de l'administració amb veu i en vot, i vetllant pel funcionament de la comissió econòmica.
- Exigir a l'administració que en les nòmines del personal amb pagament delegat consti la

- procedència pública dels diners.
- Establir marges per a les quotes que les escoles concertades cobren a les famílies i denunciar tots aquells pagaments il·legals.
 - Recollir la legislació de privada en un sol document i donar-li publicitat.
 - Exigir la sanció per els incompliments, fins i tot amb la retirada dels concerts.
 - Evitar que política de fets consumats acabi creant les condicions per a justificar socialment la modificació de la LODE en sentit regressiu.
 - Definir el mapa escolar, amb la participació de la comunitat educativa, ajuntaments, sindicats, AAW, establint zones úniques per a tots els centres amb finançament públic.
 - Congelació dels concerts educatius.
 - Elaboració amb els sectors implicats d'un procediment per integrar a la xarxa pública els centres concertats, progressiva, amb respecte als drets adquirits pels treballadors i amb homologació de tota la plantilla.
 - Un increment substancial de la inversió educativa en l'ensenyament públic, en l'horitzó del 6% del PIB. Impulsant una llei de finançament del sistema educatiu a Catalunya.
 - Les nostres propostes han de garantir la defensa dels llocs de treball dels treballadors i treballadores dels centres concertats i dels públics.

1.2. Ensenyament públic i religió

La Constitució Espanyola defineix l'aconfessionalitat de l'Estat (art.16.3) i garanteix "el dret que assisteix els pares per tal que els fills rebin la formació religiosa i moral que vagin d'acord amb les seves conviccions"(art 27.3). També la Constitució (27.8) encomana als poders públics l'ordenació del sistema educatiu i, per tant la facultat de fixar lliurement matèries, continguts, condicions i organització de l'ensenyament. Pel que fa a l'ensenyament de la religió catòlica, el text constitucional permetria articular diferents possibilitats: que l'ensenyament es fes en les institucions religioses, a l'escola, com a assignatura només en determinats nivells o fora de l'horari lectiu... Però aquesta llibertat d'opció no és possible perquè l'ensenyament de la religió catòlica està regit pel Concordat amb la Santa Seu de 1953 i la seva ratificació de 1979. Els Acords amb la Santa Seu obliguen l'estat espanyol a incloure la religió com a assignatura fonamental en tots els centres i nivells educatius i a ser impartida per les persones que "l'ordinari diocesà proposi" (art III acords 1979). El Concordat, encara vigent, afirma "En todos los centros docentes, de cualquier orden y grado, sean estatales o no estatales, la enseñanza se ajustará a los principios del Dogma y de la Moral de la Iglesia Católica. Los Ordinarios ejercerán libremente su misión de vigilancia sobre dichos centros docentes en lo que concierne a la pureza de la fe, de las buenas costumbres y la educación religiosa." (art XXVI, Concordat 1953).

Davant d'aquesta situació, CCOO considera que el sistema educatiu de l'estat espanyol ha de ser laic, ha de garantir l'ensenyament dels valors democràtics, i ha de constituir un espai per a la integració i la convivència. Considerem també que el respecte a la pluralitat d'opcions ideològiques i religioses en el sistema educatiu fa necessària la impartició dels ensenyaments religiosos en espais propis i naturals, en un àmbit personal, familiar i confessional. En aquest sentit, considerem que els Acords amb la Santa Seu són una greu ingerència del Vaticà, un estat estranger i confessional, en la Constitució d'un estat democràtic, sobirà i aconfessional com el nostre.

Hem de tenir en compte que la implantació de la religió com a assignatura curricular voluntària comporta la creació d'una assignatura alternativa que ha de cursar obligatòriament qui no vol rebre ensenyaments religiosos. Considerem que aquest fet vulnera la llibertat d'elecció de les famílies i segrega l'alumnat per causa de creences religioses. A més, considerem que la filosofia, l'ètica, o qualsevol altra disciplina del saber humà no han d'introduir-se en el sistema educatiu com a alternativa a la religió, sinó amb criteris de conveniència pedagògica per al conjunt de l'alumnat.

1.3. L'autonomia dels centres

L'autonomia de centres té com a objectiu un servei públic més transparent que guanyi en qualitat per aconseguir-ho cal més implicació i intervenció dels usuaris (Ampes , famílies..) i les entitats locals.

L'autonomia només s'exerceix quan el centre disposa de la gestió de recursos suficients per garantir la gratuïtat total del servei públic que desenvolupa.

L'Administració, sota una mala entesa autonomia de centres, practica el desistiment de les seves responsabilitats i deixa en mans dels centres competències que li són pròpies, sense dotar-los dels recursos necessaris. La comunitat educativa, més preocupada pel tancament de centres que no pas per analitzar els problemes de manera global, ha buscat respostes individuals molt centrades en la manera com promocionar el propi centre i ha renunciat a solucions generals.

L'oferta educativa dels centres s'ha d'entendre com un tot i ha d'estar planificada, programada i estructurada. Hi ha d'haver relació entre el que es fa en horari lectiu i fora de l'horari lectiu i ha de respondre a la realitat concreta de l'entorn on està inserida l'escola o l'institut. La realització d'aquestes activitats no pot ser responsabilitat exclusiva de la institució escolar, sinó que les diferents administracions han de compartir competències per permetre l'autonomia dels centres, una autonomia entesa com una manera diferent d'atendre realitats diferents.

L'administració educativa ha de fer possible la participació de l'Administració local en la tasca educativa dels seus ciutadans i ciutadanes.

CCOO proposa:

- Apostar per la participació dels ajuntaments en la gestió educativa, per fer-la més propera a la realitat escolar, dotant-los dels recursos legals, econòmics i humans per afrontar el repte que suposa l'augment de la seva participació en la gestió educativa. Això no obstant, i en atenció a la realitat rural de Catalunya, caldrà buscar fórmules per donar resposta a tot el territori (consells comarcals, Mancomunitat...).
- Fomentar que la realització d'activitats extraescolars tingui una garantia de qualitat i sigui coherent amb el Projecte Educatiu del centre. Les activitats extraescolars han de donar resposta a les necessitats reals de l'entorn, per això potenciarem, amb la nostra participació, projectes educatius de ciutat, de poble o de zona per implicar les diferents administracions, associacions, entitats i organitzacions en la tasca educativa.
- Col·laborar amb altres organitzacions de la comunitat educativa per exigir la millora dels organismes de participació ja existents (Consells Escolars Municipals) i crear-ne de nous (consells escolars de zona), l'Administració ha de realitzar els canvis necessaris per a convertir-los en veritables organismes consultius. Una major implicació de les localitats o de les zones implica també afavorir la participació de la comunitat educativa.
- Fomentar models de direcció i gestió democràtica dels centres tot incidint en la importància de la participació de tota la comunitat educativa. Això implica el reconeixement ple de l'existència de noves funcions, competències i espais temporals i garantir que tot el professorat pugui accedir al requisit, en especial a la formació, per a la direcció del centre.
- Impulsar els elements necessaris per tal de fomentar l'autonomia educativa. L'autonomia educativa, entesa com a eina bàsica per al desenvolupament d'un projecte de centre arrelat a l'entorn, comporta l'exercici de noves competències i funcions que han de ser plenament reconegudes. Aquesta autonomia no pot ser l'excusa per deixar que cada centre resolgui els seus problemes; per aquest motiu ens oposarem a les propostes fetes pel Departament d'Ensenyament en el seu programa Educació 2000–2004 tendents a desregularitzar la concessió de recursos als centres educatius. L'autonomia dels centres depèn de llur capacitat real per decidir sobre l'organització del currículum, l'estructura d'àrees, l'estructura horària, l'organització de l'alumnat, i en general sobre tot allò que afecta el fet educatiu, a més del compromís del professorat amb el seu projecte educatiu. Per això caldrà definir un marc d'actuació i uns criteris comuns que cal negociar amb les organitzacions sindicals representatives dels treballadors i treballadores de l'ensenyament. Tanmateix l'autonomia dels centres tampoc ha de representar donar carta blanca a

aquests en el sentit d'intentar resoldre els seus problemes mitjançant l'aplicació de models retrògrades, allunyats de l'esperit de la LOGSE, o en el buscar formes d'organització pròpies que, simplement, poden representar afavorir uns sectors del professorat o la comunitat educativa en front d'uns altres. cal, per tant, que l'administració, tot respectant l'autonomia de cada centre, vetlli perquè aquesta autonomia s'utilitzi en sentit positiu, sense caure en els riscos anteriorment esmentats.

- Exigir al Departament d'Ensenyament els recursos humans i materials necessaris per tal que els centres explicitin i duguin a terme els seus projectes educatius.
- Proposar la modificació dels ROC (Reglaments Orgànics de Centre), tant d'infantil i primària com de secundària, per aconseguir una veritable autonomia dels centres. Per tant, els ROC han de recollir l'increment de les hores de dedicació a les tasques de coordinació, reconèixer la funció tutorial i les funcions de l'equip directiu i dotar els centres d'un nombre d'hores a disposició suficients, que han de poder ser aplicables per dur a terme el seu projecte. Pel que fa al ROC d'infantil i primària caldrà que reculli l'especificitat de l'escola rural i de les ZERs.
- Garantir el caràcter laic de l'ensenyament públic i de tots els centres sostinguts amb fons públics.
- Incidir perquè el correcte desenvolupament de la coeducació i la interculturalitat, com també els diferents eixos transversals i l'educació en valors, es facin des del projecte educatiu i no des del punt de vista purament curricular, i aportar instruments que ajudin el professorat a assolir aquest objectiu..
- Apostar per l'atenció a la diversitat en totes les etapes educatives, ja que darrerament s'ha tendit a veure-la com un fenomen intrínsecament lligat a l'ESO. La diversitat és present en tots els moments de la nostra vida i hem de veure-la i atendre-la com un factor de normalitat. Caldrà, per tant, exigir no només que hi hagi els recursos necessaris (humans, materials, de formació, de coordinació i organitzatius) en tots els centres, sinó també que s'assumeixi la diversitat d'una manera integradora i enriquidora.
- Vetllar per una Inspecció que no sigui només un instrument de control sinó que tingui una funció d'assessorament, cooperació i col·laboració amb els centres.
- Promoure la renovació i la innovació pedagògica. Potenciar el coneixement de les experiències dels centres que les impulsen tot afavorint l'intercanvi d'experiències. Impulsar i difondre nous models, per exemple les *comunitats d'aprenentatge*.
- Impulsar l'avaluació objectiva del sistema educatiu per tal d'arribar a la innovació i a la renovació.

De manera específica al sector concertat, l'autonomia dels centres haurà de facilitar la participació de la tota la comunitat educativa en els òrgans de govern del centre i equiparar

la composició amb les funcions dels consells escolars integrant-hi els representants dels ajuntaments per exercir un major control sobre aquests centres. Igualment caldrà veure quina és la resolució definitiva del Tribunal Superior de Justícia sobre el decret que parla dels òrgans de govern dels centres privats concertats, que va ser impugnat per la Federació d'Ensenyament de CCOO.

2.- Educació infantil, cicle 0 – 3

Els canvis en l'organització familiar, provocats per la incorporació de la dona al món del treball, moltes vegades a causa del cost de la vida, i per l'organització del sistema productiu, han fet que les essencials funcions, educativa i de cura dels infants per part de la família, s'hagin desplaçat cap a l'escola. Això afecta també a la població infantil de 0-3 anys i el paper educatiu de les famílies, fan que les escoles bressol donin resposta a la necessitat educativa i socialitzadora dels més petits. D'altra banda, el dret dels infants a l'educació implica que aquesta es realitzi més enllà del context familiar. L'escola bressol respon a aquesta necessitat: que l'infant sigui acollit i educat de forma compartida amb la família.

La demanda d'escolarització dels infants de 0-3 anys ha anat augmentant any rera any però no ha estat atesa pel Govern de la Generalitat, mentre que els ajuntament són els protagonistes de l'únic increment –tanmateix insuficient- d'escoles bressol públiques a Catalunya; aquest fet ha produït que d'acord amb la realitat de cada territori, s'hagin desenvolupat diferents models de centre, com a expressió d'alternatives diverses i també com a mostra palesa de la manca de regularització d'aquest Cicle, que tanmateix donen resposta educativa a l'alumnat d'aquestes edats. Per CCOO, la pluralitat de models s'ha de defensar ; però és obligació de l'Administració educativa establir els requisits educatius mínims, acordats amb la comunitat educativa i amb els ajuntament, en un context de desenvolupament de l'infant, compensador de desigualtats i integrador de diversitats que recullin i expressin:

- L'atenció individual, la possibilitat de comunicació i l'accessibilitat de l'adult per part de l'infant, com a criteris específics d'aquest tram.
- L'aprenentatge de la convivència com a element educatiu fonamental.
- L'assumpció de diferents models familiars com a fet normalitzat.
- La detecció i tractament de les NEE de l'alumnat en la primera infància com a forma de prevenció i desenvolupament.
- La integració de la diversitat cultural com a valor educatiu ja en la primera infància.
- Tots aquests requisits no fan més que dur a terme la consideració del 0-3 com a 1er tram del Sistema Educatiu.

Cal continuar reclamant la creació de noves places públiques d'escoles bressol conservant la unitat del cicle de 0-3 amb la:

- Creació del mapa escolar 0-3 com a instrument de planificació educativa que respongui a les necessitats reals de la població.
- Creació i adequació d'espais físics disponibles (distribució, dimensions, funcionalitat) en els centres públics per fer el cicle 0-3.
- Desplegament del caràcter educatiu del cicle 0-3 pel que fa al propi desenvolupament curricular, però també quant a les condicions dels professionals com a docents.
- Incrementar la ràtio mestres/alumnat.
- Creació d' itineraris 0-3 / 3-6 per establir una coordinació global de projectes en el conjunt de l'etapa infantil.
- Extensió al cicle del suport d'EAPS, CREDAS, CRP, etc., igual com el té la resta de l'ensenyament públic.

Cal prioritzar la creació d'escoles bressol públiques, tenint en compte que hi ha altres ofertes possibles que també cal contemplar; però totes elles han de basar-se en els criteris esmentats anteriorment.

Per poder avançar en les nostres propostes s'ha establir el lligam dels diferents sectors, privat, públic i municipal, definir criteris d'actuació conjunta davant el desplegament de la LOGSE i organitzar el conjunt dels treballadors i treballadores del sector en la Federació d'Ensenyament.

Actualment tots els infants de 3 a 6 anys estan escolaritzats en els centres d'educació infantil i primària. Per compensar l'elevat nombre d'alumnes per aula i per afavorir l'atenció individualitzada o en petit grup, és necessari augmentar les dotacions de plantilla en aquesta etapa.

3.- Atenció a les necessitats educatives específiques

Entenem per alumnat amb necessitats educatives específiques aquell que requereix durant un període de la seva escolarització, o al llarg de tot el procés, determinats suports i atencions educatives adaptades a les seves necessitats.

La integració de l'alumnat i l'ensenyament obligatori fins als 16 anys han estat dues de les conquestes més importants de l'ensenyament en aquests darrers anys dins el marc de l'aplicació de la LOGSE. L'escola integradora i comprensiva, que dona resposta a tot l'alumnat, és un dels seus trets fonamentals.

L'atenció a l'alumnat amb necessitats educatives especials i a l'alumnat amb necessitats de compensació educativa és, per a CCOO, un tema prioritari, atès el compromís que representa

amb el dret universal a l'educació i amb la igualtat d'oportunitats, enteses com a promoció i desenvolupament de les capacitats personals, siguin quines siguin.

Es fa necessari renovar globalment les escoles, facilitant el camí al professorat per a què pugui arribar, progressivament, a ser escoles més efectives, inclusive i en definitiva escoles per a tot l'alumnat, on el professorat reorganitzi les seves condicions internes per fer possible el principi de comprensivitat abans esmentat. Aquesta renovació pot fer-se possible amb recursos personals i materials suficients i sobre tot, garantint una adequada formació del professorat, específicament formació en centres, tenint molt en compte el contextos en què s'aplicaran totes aquelles iniciatives que tendeixen a la renovació dels centres educatius.

L'atenció a les necessitats educatives específiques ha de ser un element important a l'hora d'elaborar el projecte educatiu i el projecte curricular de centre, això comporta:

- Formar el professorat per tenir elements per realitzar aquesta tasca
- Enquadrar l'acció tutorial en el si de l'equip de professionals d'atenció directa (professorat, psicopedagogs/es, altres especialistes,...)
- Comptar amb més temps de tutoria per poder elaborar el projecte i les adaptacions curriculars
- Implicar el claustre i coordinar l'equip docent, per tal de donar una resposta educativa interdisciplinària.
- Impulsar la coordinació amb les entitats i associacions d'atenció específica i del context social on està ubicat el centre.
- Impulsar la coordinació entre els diferents etapes educatives, garantint la continuïtat del projecte educatiu entre la primària i la secundària així com facilitar la seva integració en els ensenyaments postobligatoris.

3.1. Alumnat amb necessitat de compensació educativa

Ens referim a l'alumnat que, previsiblement necessitarà actuacions educatives específiques al llarg d'un període de la seva escolaritat. Aquestes actuacions específiques o suports es fan necessàries per tractar-se d'alumnat:

- que s'ha incorporat tardanament als sistema educatiu,
- que procedeix d'un altre país i per tant desconeix el català i/o el castellà,
- ha tingut una escolarització irregular i absentisme escolar,
- que prové de contextos amb risc de marginació social.

Tenint en compte el paper socialitzador de l'escola, cal evitar la segregació de l'alumnat en el període en què necessiti aquesta compensació educativa. S'han de buscar fórmules d'organització dels centres que permetin compaginar el vessant socialitzador del grup classe i la necessitat de compensació educativa.

3.2. Alumnat amb NEE

Ens referim a alumnat amb necessitats educatives especials derivades de condicions personals, de discapacitats psíquiques, motrius o sensorials. Són alumnes objecte d'avaluació preceptiva (prèvia l'escolarització i el canvi d'etapa) per part dels EAP a fi d'identificar la conveniència de dur a terme actuacions específiques: suports personals i materials, adaptacions curriculars, modificacions d'allargament de l'escolaritat,... que els proporcionin, assegurin i garanteixin l'atenció educativa adequada al llarg de tota l'escolaritat obligatòria.

3.2.1. Alumnat escolaritzat en centres ordinaris

Hem de vigilar que no hi hagi intents de l'administració de fer de la integració un camí per abaratir costos, obviant la existència d'un capital humà i una experiència acumulada que han de revertir necessàriament en el suport i dedicació a la inclusió.

S'ha d'avançar en l'assumpció d'un nou concepte de discapacitat, que tingui en compte l'impacte funcional entre unes determinades condicions personals i les exigències de l'entorn, a partir d'uns determinats suports, la qual cosa implica que les persones discapacitades no siguin classificades pel seu dèficit, sinó en funció dels suports que necessiten per millorar la seva qualitat de vida.

Cal aconseguir que aquestes persones siguin «incloses» i no solament «integrades», tant en l'entorn educatiu, com en l'entorn social i laboral.

3.2.2 Alumnat escolaritzat en centre d'educació especial i/o en centres compartits

Pel que fa a l'alumnat que per les seves disminucions necessita estar escolaritzat en un centre específic cal fer un plantejament global dels serveis que li són adreçats, establint com a objectiu final de la seva escolarització quins són els canals que els portaran a obtenir una bona qualitat de vida i la seva integració en el món laboral i social.

És per això que reclamem una coordinació de la participació dels departaments d'Ensenyament, Treball, Sanitat i Benestar Social i un compromís públic de les administracions per dur a terme una tasca de sensibilització i informació per assabentar la societat de la importància de l'atenció a les persones amb discapacitats, no només en el marc de l'ensenyament reglat sinó també al llarg de la seva vida laboral i social.

Paral·lelament, considerem molt important el reconeixement professional de tot el personal que treballa a l'educació especial, tant en l'ensenyament obligatori com en la inserció laboral en les empreses ordinàries, en centres especials de treball, en centres ocupacionals i en residències per a persones amb discapacitats, que hores d'ara pateixen desigualtats molt elevades en condicions laborals i salarials.

Hem de reclamar un observatori permanent, amb participació dels agents socials, que permeti:

- Conèixer les necessitats educatives de la població amb discapacitats per tal d'avançar en la configuració d'un mapa de recursos humans, econòmics i organitzatius a Catalunya.
- Impulsar el compliment de la LISMI (Llei d'integració social dels minusvàlids), sobretot l'adjudicació real de les places reservades per a persones amb discapacitats i el respecte de les mesures d'ajustament sociolaboral que necessiten.
- Control les contractacions i condicions laborals dels treballadors i les treballadores amb certificat de disminució, de manera prioritària.
- Conèixer les necessitats assistencials i educatives reals de les persones discapacitades en l'etapa postescolar per tal de desplegar normatives que regulin els recursos humans i materials de les institucions (residències, centres de dia, centres especials de treball, etc.), amb la qual cosa es garantirà un bon funcionament i una bona qualitat dels serveis.

S'han de facilitar mecanismes de participació, informació i seguiment per a les famílies, per donar-los una visió global de les diferents sortides educatives, socials i laborals de les persones amb discapacitats.

3.3. Propostes de treball

Proposem per tant les següents línies de treball, que també recullen les conclusions de la Primera Jornada d'Educació Especial organitzada per la nostra federació:

- Instar l'administració educativa i les ambaixades corresponents a agilitar els tràmits d'homologació de títols de les persones immigrants per facilitar la seva incorporació al sistema educatiu, tant si és en qualitat d'alumnes o com en qualitat de professionals de la docència.
- Elaborar programes integrals en zones amb risc d'exclusió social en col·laboració amb les diferents administracions i el teixit associatiu de la zona.
- Establir programes de formació contínua en habilitats socials, integració socioeducativa, inserció al món laboral, formació professional i prevenció de la marginació.
- Articular mesures, recursos i coordinació entre les diverses institucions per tal de garantir la igualtat d'oportunitats de l'alumnat provinent de situacions socioculturals desfavorides
- Desplegar el Decret 299/1997 sobre l'atenció educativa a l'alumnat amb necessitats educatives especials que ha de tenir les següents condicions bàsiques:
 - Garantir la igualtat d'oportunitats per a tots i totes com a principi fonamental de la LOGSE.
 - Avançar en la lluita contra la discriminació i la desigualtat.
 - Coordinar i integrar els diferents programes i serveis, especialment EAP, SEDEC i Compensatòria, després de definir els perfils de les diferents necessitats específiques i els criteris

- d'actuació conjunta. Per aconseguir-ho seria necessari:
- Crear una comissió de coordinació que defineixi els protocols d'intervenció i les línies d'actuació específica.
 - Ampliar la xarxa dels serveis educatius, especialment els EAP.
 - Afavorir la coordinació entre programes i serveis i els centres i la resta d'agents educatius.
 - Aconseguir que el Programa d'Educació Compensatòria es converteixi en un servei educatiu i que se n'ampliï la plantilla.
 - Incorporar a tots els centres de secundària el professorat de psicologia i pedagogia amb una funció clara i definida, en la que a més de les classes corresponents, tingui més pes específic la intervenció i orientació psicopedagògica a tota la institució. I en el sentit
 - Definir clarament la funció del professorat de pedagogia terapèutica, en el sentit de que fonamentalment imparteixi classe a l'alumnat amb nee i amb més dificultats, disposant de temps per col·laborar amb la resta del professorat per assessorar en les adaptacions i modificacions curriculars.
 - Promocionar i aprofundir en el PCC i en les programacions d'aula les vies i mesures d'atenció a la diversitat que contempla la LOGSE, fonamentalment en el que fa referència a posar en el centre de l'acció educativa i curricular les capacitats bàsiques contemplades en els OEG, en els continguts més nuclears, funcionals i professionalitzadors, en l'avaluació integradora i en la diversificació curricular, atès que són els elements que més afavoreixen la flexibilitat i obertura del currículum.
 - Inserir les persones en el món escolar però també en el món social i laboral. L'objectiu ha d'anar més enllà de la integració educativa: ha de dotar les persones dels recursos necessaris per participar activament en la vida social.
 - Optimitzar els recursos tècnics i adreçar-los a projectes pendents d'elaborar per l'Administració, com són l'escolaritat compartida i l'escola d'educació especial com a centre de recursos.
 - Crear una comissió interdepartamental que garanteixi l'atenció integral de la població amb discapacitats i especialment des de la finalització de l'etapa escolar a través dels següents passos:
 - Establir programes de garantia social, de transició a la vida adulta i programes d'integració laboral real.
 - Control social de les subvencions de l'ICASS (Benestar Social) als Centres Ocupacionals i Especials de Treball i a altres serveis (residències, habitatges, estimulació precoç). En aquest sentit proposem la publicació dels mòduls concedits a cada institució, tal com fa el Departament d'Ensenyament per als concerts educatius de les escoles.

- Control social de les despeses salarials que el Departament de Treball paga als treballadors i les treballadores amb discapacitats i als de la Formació Ocupacional.

4.- L'educació intercultural

Un dels efectes de la globalització ha estat fort increment dels corrents migratoris que ha fet de la multiculturalitat una de les principals característiques de les societats actuals. La interculturalitat que supera el concepte de multiculturalitat, parteix del fet que totes les cultures posseeixen trets positius i negatius, i que la diversitat enriqueix a tothom. Però no podem oblidar que la diversitat cultural és també, ara i aquí, la legitimació del racisme diferencialista i de l'exclusió social d'aquells que hom percep com a diferents. Hem de denunciar l'actitud ingènua i paternalista d'uns plantejaments de l'educació intercultural basats exclusivament en aquest suposat enriquiment i en el conreu de la virtut de la tolerància.

Si tenim en compte que en els països rics estan apareixent actituds racistes i xenòfobes cada vegada més generalitzades, és evident la importància que l'educació ha de tenir en la construcció d'aquesta societat intercultural.

A l'hora d'abordar el repte que representa el creixent fenomen de les migracions, del multiculturalisme, de l'exclusió social per causa de la diversitat cultural, qualsevol política educativa hauria de tenir en compte, entre d'altres, els següents fets:

- a) El desenvolupament dels pobles ha vingut potenciat sempre pel contacte amb altres cultures.
- b) Estrictament parlant, les cultures no existeixen per sí mateixes, existeixen en tant i en quant les encarnen persones concretes. Per tant, un projecte educatiu no pot oblidar mai que la diversitat intragrupal pot ser més important que la diversitat intergrupala.
- c) També per la raó anterior, les cultures no són quelcom estàtic ni homogeni. Estan en continua evolució, com ho estan les persones. Cal rebutjar sense embuts l'essencialisme i el fonamentalisme cultural, que ens presenten la cultura com una religió dogmàtica a la qual cal ser fidels.
- d) En nom de la cultura s'estigmatitzen grups humans pel sol fet de ser diferents. La diversitat cultural és sovint la legitimació de l'exclusió social. Per això el sistema educatiu ha d'apostar per la igualtat d'oportunitats socials, laborals i polítiques, per davant de les identitats i els patrimonis culturals.

Per tot plegat, és important no confondre interculturalitat amb folclorisme i estar atents a que la reivindicació del respecte a la diversitat no ens faci oblidar els superior dret a la igualtat. Per tant caldrà:

- a) Revisar els propis prejudicis i estereotips de manera que no encasellem automàticament a les persones diferents en determinades categories socials o culturals.
- b) Donar més importància a allò que ens fa semblants que a allò que ens diferencia. Subratllar i valoritzar els acords i negociar els desacords.
- c) Posar èmfasi en la dimensió social i política dels conflictes interculturals enlloc de sobredimensionar els components culturals.
- d) Denunciar que és la falta de reconeixement dels drets bàsics i no la seva diversitat cultural el que condiciona la vida i les oportunitats de les persones immigrades.

En el marc del sistema educatiu caldrà doncs:

- a) Integrar l'educació intercultural en els projectes educatius de centre.
- b) Promoure i facilitar que els centres elaborin el seu pla integral d'acollida i el seu pla d'educació intercultural, amb la implicació de tota la comunitat educativa, és a dir: associacions, entitats, organismes, famílies, professorat, alumnat, etc.
- c) Fomentar la cooperació i la solidaritat davant la competitivitat i l'individualisme etnocèntric i xenòfob. Cal educar en la convicció que som més iguals que diferents.
- d) Cal educar en el respecte a totes les persones però de manera crítica amb les manifestacions de determinats trets culturals, sense obviar els propis.
- e) Cal potenciar una relació directa entre la comunitat educativa i l'escola. També amb les famílies d'altres cultures, evitant, tant com es pugui els serveis paral·lels etnificats i els mediadors.
- f) Donar a conèixer el per què dels corrents migratoris a partir de l'anàlisi del context històric i actual.
- g) Promoure una educació per a la resolució de conflictes.
- h) Promoure una formació del professorat inicial i permanent de qualitat. Adreçada no solament a informar els professionals de l'educació de les noves tècniques educatives o sobre les característiques culturals de les noves minories, sinó sobre com reorganitzar els centres i com revisar actituds dels professionals per poder donar una resposta més adequada a les necessitats actuals.

5.- Generalització de l'ensenyament postobligatori

5.1. La Formació Professional i la transició al treball

Respecte a la FP, la LOGSE significa un avenç pel fet de fixar criteris de coordinació i integració dels diferents ensenyaments i accions professionalitzadores per assolir la qualificació necessària que situï la població adulta i juvenil en les condicions més òptimes en el mercat de treball, en la perspectiva d'una formació al llarg de tota la vida professional, que sigui capaç d'ajustar l'oferta i la demanda del món laboral i social.

També s'ha de valorar el caràcter integrador quant al disseny i la planificació de l'oferta formativa en preveure la participació dels agents socials, la qual cosa fa que CCOO tingui, entre altres coses, el repte de fer propostes que contribueixin a assolir aquests objectius, que facin de la formació professional una modalitat educativa amb reconeixement social.

Volem apuntar algunes propostes de treball per als propers quatre anys:

- a) Consell Català de Formació Professional: aquest organisme és el principal mecanisme que tindrem per desenvolupar la concepció integradora de la FP, on administració, sindicats i patronal haurem de treballar en la consecució dels objectius fixats en la seva aprovació:
 - La interrelació, cooperació o integració dels tres subsistemes que en l'actualitat concorren en la formació professional, és a dir, la inicial/reglada, l'ocupacional i la contínua.
 - L'elaboració i proposta del Pla General de la Formació Professional de Catalunya.
 - El seguiment de la formació en centres de treball (FCT)
 - La relació amb les altres Comunitats Autònomes i amb l'Estat pel que fa a la FP.
- b) Cicles Formatius de la FP reglada. Planificar la seva oferta tant territorial com d'aquelles famílies professionals que facin que els estudis realitzats responguin a les necessitats del mercat de treball, sense oblidar que han d'estar a l'abast de les persones que volen formar-se al marge d'on resideixin. Això vol dir que la revisió del Mapa dels nous cicles formatius s'ha d'elaborar a partir de la negociació i la participació dels ajuntaments i dels agents econòmics i socials de cada zona o territori. Per a aquesta tasca els observatoris de mercat de treball seran importants en detectar noves ocupacions i si això comporta la necessitat de formació professional o l'adequació dels actuals continguts a les demandes de qualificació.
- c) Formació en Centres de Treball (FCT). La regulació dels alumnes que fan pràctiques de treball real a l'empresa és del tot insuficient, i en molts casos els treballadors i les treballadores i els seus representants desconeixen qui són i en qualitat de què estan en un centre de treball, pel fet de no ser obligatòria la posada en coneixement als delegats i delegades de personal del conveni en pràctiques entre el centre escolar i l'empresa. A

CCOO proposem:

- Modificar la normativa actual de la FCT per millorar el control i la participació sindical.
 - Controlar la xarxa d'empreses on s'han de desenvolupar les pràctiques i els llocs de treball adequats per realitzar-les.
 - Garantir les condicions de qualitat de la formació i seguretat de l'alumnat.
 - Establir mecanismes que facilitin la col·laboració del tutor o tutora escolar amb l'instructor o instructora de l'empresa.
 - Fixar, en el marc de la negociació col·lectiva, la figura de l'instructor o instructora d'empresa, els llocs de treball adients per fer pràctiques i la informació als representants dels treballadors i les treballadores.
- d) Centres integrats. Dins de la xarxa de centres públics, els centres integrats (IES-SEP, Superior d'Ensenyament Professional) han de tenir un paper important en la concepció integradora dels diferents subsistemes de formació professional, i de totes aquelles accions encaminades a aconseguir una qualificació. La seva implantació territorial i per famílies professionals ha de ser fruit de projectes de la comunitat educativa del centre, que han d'estar relacionats amb el seu entorn sociolaboral.
- e) Programes de Garantia Social. La Federació d'Ensenyament de CCOO defensa la necessitat que aquests programes que han de facilitar la inserció laboral als joves més desqualificats s'imparteixin també als IES, fet que augmentaria i diversificaria una oferta que en l'actualitat està fonamentalment en mans privades. No es tracta simplement de donar una sortida a l'alumnat que prové del fracàs escolar de l'ESO, sinó de diversificar i establir itineraris dins dels centres públics (i no expulsar-los del sistema educatiu) que donin resposta a les necessitats d'aquest jovent i que faciliti la seva formació per a la vida laboral. Una formació que ha de ser reconeguda a través de les certificacions on s'acreditin les capacitats adquirides per a aquest alumnat. L'oferta de PGS ha de ser el màxim de diversificada i relacionada amb l'entorn. També s'ha de permetre l'accés de l'alumnat que hagi superat els PGS als cicles formatius de grau mitjà.
- f) Pas dels cicles formatius de grau mitjà als cicles formatius de grau superior. Hem de quedar emplaçats a fer una discussió sobre el curs pont per donar respostes a l'alumnat que desitgi continuar estudis professionalitzadors, és a dir, amb un contingut més tècnic que no pas científic, un cop hagin assolit les qualificacions de grau mitjà.
- g) Orientació professional. Els centres educatius s'han de convertir en llocs on l'alumnat dels diferents nivells (ESO, batxillerats, FP, PGS) rebi una orientació dels diferents camins que pot seguir i de l'oferta existent per aconseguir aquelles qualificacions que el situï en bones condicions per aconseguir una feina, i no acumuli frustracions estudiant especialitats

amb escasses sortides laborals, ni utilitzi estereotips sexistes.

- h) Finançament de la nova Formació Professional. El fet que la formació professional estigui encara pendent de ser totalment implantada, i el fet que requereixi importants inversions de les administracions públiques, ens indiquen que una bona part del seu èxit i de la seva utilitat per a les necessitats d'un país depenen dels aspectes de finançament. Aquests aspectes són primordials i requeriran a més a més un compromís de col·laboració dels empresaris. La transparència dels fons públics i el seu destí són una preocupació del nostre sindicat, i més si tenim en compte l'ús fraudulent de fons destinats per a la Formació Ocupacional per part d'alguns sectors privats. L'eficàcia i l'eficiència d'aquests recursos han de ser una de les nostres prioritats.

5. 2. Els batxillerats, etapa propedèutica i finalista

La LOGSE dona un nou enfocament al batxillerat, el qual, a més a més d'una etapa que dona pas a altres estudis posteriors, pot ser una etapa terminal per accedir al món del treball. Els nous batxillerats han de coordinar-se tant amb l'ESO com amb la Universitat per donar major coherència i continuïtat als processos formatius. També han de disposar d'elements d'orientació professional que els permetin un bon encaix amb la FP i que omplin de contingut l'objectiu terminal que la LOGSE proposa.

Per tot això cal plantejar-se:

- Una planificació educativa d'acord amb els estudis que s'imparteixen en cada territori i la garantia d'una oferta suficient de les diferents modalitats.
- La necessitat de més mitjans per atendre la diversitat en el batxillerat i la previsió en aquesta etapa de fórmules organitzatives per atendre tothom adequadament.
- Els recursos humans i materials necessaris per realitzar la tutoria, el treball de recerca i la formació en empreses, i l'orientació professional.
- La implantació de batxillerats nocturns per facilitar l'increment del nivell cultural general de la ciutadania i la capacitat tècnica professional de determinats sectors de la població.
- La necessària formació del professorat per afrontar la nova realitat dels batxillerats i les necessitats del conjunt de l'alumnat.
- Una prova d'accés a la Universitat (PAU) més adequada i relacionada amb els continguts curriculars de Batxillerat, implantant a més els mecanismes de control necessaris per garantir-ho.

5.3. Dels ensenyaments de règim especial

5.3.1. Els ensenyaments artístics

Els ensenyaments de règim especial es troben amb un notable retard quant a la implantació de la LOGSE, la qual cosa fa necessària l'elaboració d'un projecte clar que estableixi el paper del Departament d'Ensenyament, les administracions locals (ajuntaments, diputacions) i els centres privats.

Cal reclamar que s'estableixin els diferents mapes d'aquests ensenyaments per garantir territorialment l'accés als estudis de música, dansa, art dramàtic, i arts plàstiques i disseny. També hem de tenir en compte que la normativa que regula aquests ensenyaments és pràcticament inexistent, a pesar del mandat de la LOGSE; o bé s'ha d'adequar, com es constata en les arts plàstiques i el disseny.

Hem d'exigir l'elaboració dels ROC (Reglament Orgànic de Centre) d'aquests centres, dotats de característiques especials, que garanteixin la participació del conjunt de la comunitat educativa i un funcionament democràtic i transparent.

És necessari instar al Departament d'Ensenyament a accelerar els processos que garanteixin:

- Una oferta formativa dels ensenyaments de règim especial que sigui de qualitat.
- Una regulació que no es pot ajornar durant més temps.

Un país amb una oferta d'ensenyaments artístics i una societat que hi està compromesa són indicadors d'un sistema educatiu de qualitat.

5.3.2. Les escoles oficials d'idiomes (EOI)

L'acció sindical a les EOI ha de partir de les reivindicacions del professorat d'aquest subsector i de les necessitats educatives de la societat actual quant a aquest tipus de formació. En aquesta línia cal tenir en compte les conclusions del 1r Congrés d'EOI celebrat a Lleida (març de 1999) i definir estratègies per aconseguir els següents objectius:

- Ampliar la xarxa pública d'EOI.
- Reduir progressivament la ràtio fins a 20 alumnes per grup.
- Fomentar l'ensenyament de les llengües comunitàries i de les llengües de l'Estat.
- Estendre l'aplicació de les noves tecnologies tant a la gestió com a l'ensenyament (recursos informàtics, aules multimèdia, Internet, programari educatiu, etc.).
- Reconèixer a tots els efectes (reduccions, complements, mèrits) la coordinació d'informàtica.
- Facilitar els trasllats entre el professorat de les EOI de l'Estat.
- Regular els sistemes d'ensenyament a distància.
- Negociar un ROC que tingui en compte les especificitats de les EOI.

6.- Ensenyaments universitaris

CCOO aposta clarament per una universitat pública i de qualitat, que estigui al servei de la societat. Amb això volem dir que la universitat ha de ser un servei públic, amb finançament públic bàsic i suficient que permeti dur a terme un servei de qualitat i amb oportunitat d'accés per a tothom.

Donada la situació actual de transferències competencials a les comunitats autònomes en matèria universitària, exigim una modificació del marc legal que reguli adequadament aquestes competències i promogui l'exercici de responsabilitats i funcions al nivell que correspongui.

Pel que fa al model de sistema universitari, defensem la cooperació entre les universitats i rebutgem que se les faci entrar en una competència mercantilista per la captació de recursos externs, que no genera res més que enfrontaments innecessaris i estèrils entre el personal i malbarata l'assignació de recursos.

No ens oposem a una avaluació de la qualitat de les universitats, si té com finalitat la millora del servei i l'optimització de l'assignació dels recursos, tant de personal com de material. Aquesta avaluació ha d'estar emmarcada en una correcta planificació i fixació dels objectius de les universitats, i s'ha de defugir del sotmetiment de les institucions universitàries a la conjuntura de la demanda estudiantil o empresarial. Precisament un finançament bàsic suficient de les universitats allunyaria el perill de sotmetre els objectius de la institució a les exigències dels sectors externs que hi aporten recursos.

En l'àmbit del professorat, defensem la tasca col·lectiva i d'equip davant d'un individualisme estèril que faci competir entre ells els professors i no fomenti el treball en equip, que és essencial per optimitzar els recursos i fomentar la consciència de grup. En aquest sentit, proposem la revisió del sistema d'avaluació del professorat i impulsem la implantació d'un sistema coherent d'incentius.

Igualment demanem un impuls a la tasca docent, pròpia i fonamental del professorat universitari, i rebutgem una certa *sacralització* de l'activitat de recerca que ha portat a degradar i menystenir la docència universitària, degradació a la qual ha contribuït l'actual sistema de promoció i selecció. Proposem que es defineixi una carrera acadèmica del professorat, correctament definida i acotada en les seves diverses etapes i que tingui en compte els mèrits personals per a l'estabilització i la promoció. També, les polítiques d'igualtat han d'ésser una eina per pal·liar la discriminació que pateixen les dones en l'àmbit universitari.

Rebutgem la tendència a introduir a les universitats models de govern jerarquitats impropis d'una institució democràtica i autogestionada, i si bé entenem que caldria racionalitzar la

composició numèrica dels òrgans col·legiats de govern i descentralitzar adequadament la presa de decisions, cal seguir fomentant la participació de tots els col·lectius en el govern i la gestió de les universitats públiques. En aquest sentit, caldria parlar d'universitat de qualitat i eficient, i rebutjar la denominació *competitiva* que pretén contraposar l'eficiència en la presa de decisions en poques persones a una suposada ineficiència dels òrgans col·legiats de govern.

D'altra banda caldria impulsar una gestió professionalitzada, amb participació del personal d'administració i serveis, i la implantació de plans de formació adequats que permetin una promoció digna als membres d'aquest col·lectiu.

Cal tenir en compte que el sistema universitari de Catalunya s'ha modificat sensiblement des de la creació de noves universitats públiques a Girona, Lleida i Tarragona l'any 1992 i de la UPF l'any 1990, des de la creació també de la UOC, la constitució de consorcis públics amb funcions universitàries (CEIB, CETI, etc.), i també amb la constitució de dues noves universitats privades. Tot plegat fa que el sistema universitari de Catalunya hagi assolit un notable nivell de complexitat, la qual cosa requereix un millor nivell de coordinació de la nostra acció sindical. Proponem que, en aquesta nova etapa, l'acció sindical a les universitats es centri en els punts següents:

- Formular propostes de millora global del sistema universitari de Catalunya, centrades en l'àmbit de les universitats públiques, i que puguem incidir en un desenvolupament legislatiu que vagi en la direcció de promoure un model d'universitat que s'assembla tant com sigui possible al que nosaltres defensem.
- Reclamar un finançament adequat del sistema universitari d'acord amb criteris i barems objectivables i evitar una competència entre les universitats en la captació de recursos; contràriament, impulsar un sistema de sosteniment que afavoreixi la cooperació i garanteixi el finançament bàsic de totes les universitats.
- Exigir a la Generalitat de Catalunya que exerceixi les seves competències en matèria de govern del sistema universitari i elabori una llei d'universitats de Catalunya, negociada amb les organitzacions sindicals en tots els aspectes que afectin els treballadors i les treballadores de les universitats públiques.
- Lluitar contra la privatització encoberta del nostre sistema universitari a través de fundacions i altres organismes de caire similar, i reclamar la regulació de l'activitat de transferència de tecnologia mitjançant convenis amb entitats externes.
- Vetllar per la coordinació de la representació de CCOO en els Consells Socials. Ja hem assenyalat que la Universitat és també un servei públic; des d'aquest vessant el paper dels Consells Socials de les universitats és fonamental. Des de la Federació d'Ensenyament col·laborarem amb la CONC per definir les seves funcions i millorar la capacitat

d'intervenció del Sindicat en el control social de les universitats.

- Demanem la derogació del RD 69/2000, de 21 de gener, perquè restringeix l'accés a la universitat a les persones més grans de 25 anys. Aquest decret atempta directament contra el dret dels treballadors/es a l'educació i la formació al llarg de la vida.

7.- Formació al llarg de tota la vida

La formació és l'eina més important que té la ciutadania per afrontar els reptes socials i econòmics. La formació ha deixat de ser l'activitat que es realitzava puntualment en una etapa de la vida i es constitueix cada vegada més en una necessitat permanent d'aprenentatge continu. La formació s'ha lligat al desenvolupament integral dels treballadors i les treballadores, al fet de viure aprenent, amb un vessant professionalitzador i d'actualització constant.

7.1. Formació de les persones adultes

Aquesta formació respon al dret de tota persona a la formació al llarg de tota la vida. Aquesta formació té tres àmbits:

- Formació instrumental i bàsica des de l'alfabetització fins a l'ingrés a la Universitat, i bàsicament incideix en els sectors més necessitats, joves, dones, treballadors i treballadores estrangers amb una formació nul·la o escassa.
- Formació ocupacional, que ha de permetre el reciclatge per a les persones adultes desconegedores de les noves tecnologies del sistema productiu. Formació per a joves sense una preparació laboral específica.
- Formació per a la participació sociocultural (potenciació de l'autoestima, formació en valors, participació ciutadana...).

Propostes que han de contribuir a la millora de la formació de les persones adultes:

- Programes interdepartamentals que possibilitin el desplegament de la llei 3/91 sobre l'educació d'adults.
- Coordinació entre les diferents administracions públiques, tot potenciant l'elaboració i execució de plans locals, comarcals i de territori, que permetin el desenvolupament dels àmbits instrumental, ocupacional i sociocultural.
- Pressupostos suficients que permetin l'increment dels recursos humans i materials per fer efectiva i amb qualitat la implantació de l'educació de persones adultes arreu de Catalunya, des de l'alfabetització a l'accés a la universitat, donat una atenció especial a la

generalització dels nous ensenyaments del GES (graduat d'educació secundària) als 81 centres que preveu el mapa de formació bàsica de persones adultes de Catalunya.

- Retorn de les competències de formació de persones adultes, que actualment està a càrrec del Departament de Benestar Social, al Departament d'Ensenyament, perquè l'educació de les persones adultes tingui un caire clarament educatiu, front el caire assistencial que fins ara se l'hi ha vingut donat.
- Elaboració d'un document teòric del model d'educació de persones adultes que volem. Aquest document volem que sigui referent per tot el sector, per això comptarem amb persones expertes i professionals que tractin els tres àmbits que reconeix la Llei de Formació d'adults. Un cop elaborat serà presentat en unes jornades públiques.

7.2. Educació de persones en règim de privació de llibertat

La formació de les persones adultes en centres penitenciaris ha de tenir un caire educatiu, i ha de contribuir a la inserció personal, social i laboral de les persones que estan privades de llibertat. L'administració educativa ha de tenir-ne les competències i ha de ser responsable d'aquesta formació.

Propostes per la millora de la formació de persones adultes en centres penitenciaris:

- Aconseguir la gestió de recursos didàctics adients, amb la conseqüent partida pressupostària, que possibilitin oferir un ensenyament de qualitat.
- Condicionament de la infraestructura de les aules ubicades als centres penitenciaris, clausurant els barracots, posant fi a les classes en cel·les i dotant les aules de mobiliari adequat.
- Pla específic de formació del professorat, així com assistència garantida a activitats de formació.
- Definició de l'àmbit instrumental i bàsic d'educació de persones adultes, que posi fi a l'intrusisme (voluntaris, col·laboradors, personal religiós) pràctica habitual als centres penitenciaris.
- Generalització de la LOGSE i augment de les plantilles que ho permeti.
- Dotació de personal administratiu.
- Assessorament per part dels serveis educatius que substitueixi la secció d'educació del Departament de Justícia.
- Transformació de les unitats docents de centres Penitenciaris en centres de formació de persones adultes i la seva incorporació en aquesta xarxa.

7.3. Altres àmbits de la formació de les persones

Des de la Federació d'Ensenyament cal vetllar per garantir el dret de la ciutadania a l'educació no formal en àmbits com l'educació en el temps lliure, els menjadors escolars, l'educació de carrer o l'educació a les autoescoles. Alhora CCOO ha d'ajudar a organitzar els treballadors i les treballadores que realitzen feines paral·leles a l'ensenyament obligatori per millorar les seves condicions laborals.

B) Guanyem en qualitat de vida

La qualitat de vida, entre altres aspectes, inclou la salut, entesa globalment com el benestar generalitzat en els seus components psíquics, físics i ambientals. Les condicions de treball i la seva organització més democràtica contribueixen a incrementar el nostre nivell de salut i per tant la nostra qualitat de vida. Per això hem d'apostar per intensificar la negociació dels aspectes organitzatius del treball i per una major participació en la determinació de les seves condicions.

La participació dels treballadors i les treballadores en l'organització del seu treball suposa més implicació en la presa de decisions, més corresponsabilitat tant en l'àmbit públic com en el privat; per tant més autonomia i menys imposició externa.

Des d'aquesta perspectiva la negociació col·lectiva es converteix en un element clau de la nostra acció sindical. Mantenir i guanyar espai contractual en l'organització del treball és guanyar en qualitat de vida dels treballadors i les treballadores.

1.- Negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és l'instrument d'intervenció sindical que ens permet avançar en la consolidació dels drets dels treballadors i les treballadores, i en la consolidació de millors condicions laborals que contribuiran a una millor qualitat de vida en el treball. La negociació ha de donar resposta a la realitat canviant en el món del treball assalariat i no assalariat, ha de ser l'element vertebrador entre les necessitats socials emergents, la qualitat del servei i el millor benestar dels treballadors i les treballadores.

Per això és necessari que la negociació col·lectiva sigui un element dinàmic, transformador, que parteixi del coneixement de la realitat i de les necessitats socials; que compti amb la força i la participació dels treballadors i les treballadores i que sigui un mitjà per guanyar nous espais sindicals i incrementar el poder contractual. En aquesta negociació la presència de les dones es fonamental per adaptar-se a les noves realitats i als nous canvis.

La negociació col·lectiva ha de tenir en compte el procés diferenciat d'integració social dels homes i les dones, així com de les persones amb discapacitats, que marca profundament les seves expectatives professionals, laborals i personals. Cal analitzar globalment quins són els motius pels quals les dones, amb presència majoritària en el sistema educatiu i assistencial, ocupen llocs de poca rellevància des del punt de vista de la presa de decisions i la responsabilitat, si volem arbitrar estratègies per defensar el dret a la igualtat real d'oportunitats

professionals. Hem de ser conscients que aquesta situació és negativa no només per al professorat, sinó també per a l'alumnat i per al sistema educatiu.

Cal avançar cap una participació igualitària entre les diferents tasques i posicions del sistema educatiu, pel model de gènere que es transmet. Però seria limitat si no va acompanyat d'un plantejament crític del sistema escolar, que ha d'incorporar a un mateix nivell aquells valors considerats tradicionalment masculins o femenins, i que són positius per a qualsevol persona. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats han de ser una eina de la negociació col·lectiva per combatre tot tipus de discriminacions.

1.1. Eina dinàmica i transformadora

Els canvis en el món del treball introdueixen elements de flexibilitat i comporten situacions de conflicte laboral i social. Davant d'això la negociació col·lectiva, si vol transformar la realitat, ha de partir de les situacions concretes per incidir directament en la solució dels problemes i donar resposta a les noves necessitats socials.

Hem de trencar els esquemes de la negociació col·lectiva que homogeneitza les relacions laborals i per tant diferenciar el tipus de negociacions segons es tracti amb les Administracions o amb les patronals privades.

Ens hem de situar en perspectiva respecte del conflicte. Si el món del treball és més flexible cada vegada, hem de negociar la flexibilitat sense perjudici dels drets garantits en la regulació laboral bàsica i d'aquells que s'han anat consolidant durant successives negociacions i que puguin afectar significativament la qualitat de vida sociofamiliar dels treballadors i treballadores.

Cal negociar la flexibilitat per evitar la desregulació; a partir de necessitats i situacions noves hem de negociar marcs de referència on es situïn les reivindicacions específiques.

Negociar recursos humans i materials en els centres d'acord amb la realitat concreta de cadascun, negociar la flexibilitat horària; negociar horaris de serveis complementaris en centres docents i educatius. Negociar plantilles de personal d'Administració i Serveis amb contracte fix discontinu, en moments de matriculació a les universitats... Negociar tot això és negociar la flexibilitat.

En el sector públic cal descentralitzar els àmbits de negociació reals. Cal avançar envers Juntes de Personal amb funcions reals. Això implica exigir la descentralització de competències educatives a les Delegacions Territorials, Consells comarcals i Ajuntaments, que ha d'intervenir en la planificació i gestió de l'ensenyament mantingut amb fons públics.

Hem d'apostar per una negociació col·lectiva oberta i permanent. Cal que en els convenis col·lectius es dotin de més funcions les comissions paritàries que han de servir de marc negociador en el període entre convenis i potenciar accions positives articulant mesures

compensatòries per al sexe subrepresentat que facilitin l'accés i la promoció. Hem de forçar les administracions educatives, amb les nostres propostes, a mantenir marcs de diàleg i de negociació permanentment oberts per tal d'aportar-hi la nostra visió sobre el funcionament del sistema educatiu, sobre la qualitat i condicions laborals en els serveis sostinguts amb fons públics, acostar la negociació col·lectiva dels empleats i empleades públics al conveni i poder fer un seguiment de les negociacions amb perspectiva de gènere, de capacitat/discapacitat i d'ajustaments en funció de l'edat dels treballadors i treballadores en els diferents subsectors.

1.2. Columna vertebral del marc català de relacions laborals

En el marc de la CONC, que estableix com un objectiu important l'enfortiment de l'àmbit de relacions sociolaborals català, la Federació d'Ensenyament ha d'avançar en la negociació de convenis en l'àmbit de Catalunya.

- Començar la negociació del I Conveni Català d'Autoescoles.
- Crear les bases per a la negociació de convenis d'àmbit de Catalunya d'educació infantil, universitats privades, associacions i habitatges per a persones disminuïdes.
- Avançar en acords marc en les diferents administracions que permetin homologar determinades condicions de treball de sectors molt dispersos dependents de diferents administracions, com el de l'educació infantil i el dels ensenyaments artístics, així com en els tallers ocupacionals, centres especials de treball, residències i centres de dia per a persones discapacitades.
- Aconseguir la constitució de la Mesa d'Universitats, que vertebrï la negociació en les universitats públiques catalanes, en la línia d'aconseguir l'homologació de les condicions de treball pel personal Funcionari i Laboral.
- Prioritzar la regulació de les condicions laborals i salarials dels nous jaciments d'ocupació, ja que ens molts casos no són feines noves, sinó feines que han estat realitzades majoritàriament per dones sense regulació laboral (personal de centres socials, personal educador de menjadors i temps de lleure...) de manera que quedin clarament adscrites al conveni d'ensenyament privat de Catalunya.
- Dotar de més continguts els convenis d'ensenyament privat, del PAS de les Universitats i del personal laboral de la Generalitat.

Incloure en els convenis col·lectius la clàusula de la CONC contra l'assetjament sexual, la creació de la comissió d'igualtat i l'extensió del concepte de risc en l'embaràs al de risc per l'alletament, amb l'assoliment del subsidi del 100%, en tots els convenis i acords.

1.3. Mitjà per potenciar la participació

La negociació col·lectiva és també un instrument de l'acció sindical per fomentar la participació dels treballadors i les treballadores. És en aquesta participació que hem de cercar la força mobilitzadora que ens permeti forçar la negociació. La mobilització del món laboral i la nostra capacitat per impulsar-la ens ha de portar a enfortir les nostres posicions en la negociació.

Elaborar propostes, conèixer el seguiment de les negociacions i valorar-ne el resultat, són elements bàsics de participació. Les persones treballadores han de sentir-se implicades en els processos negociadors, assumir les propostes i ésser capaços de defensar-les amb la mobilització si és necessari. Fer participar les persones delegades i el conjunt dels treballadors i les treballadores és la millor garantia de creixement del Sindicat. D'aquesta manera el Sindicat fa palès el seu paper de representació dels treballadors i les treballadores i la seva funció d'interlocutor davant les administracions i les patronals.

2.- Reducció del temps de treball

Cal aconseguir la reducció del temps de treball com a mesura indispensable per a una millora de la qualitat de vida dels treballadors i les treballadores, i com a mecanisme que possibiliti la creació de nous llocs de treball. Aquesta reducció s'ha de fonamentar en la jornada de 35 hores, l'ampliació del ventall de jubilacions, les reduccions de jornada i la creació de nous permisos.

La reducció del temps de treball ha de significar una millora de la qualitat de vida dels treballadors i les treballadores i un notable increment de llocs de treball amb un augment de plantilles, que ha de portar a una millora de la qualitat de l'ensenyament i pot afavorir la corresponsabilització amb les *tasques reproductives* si alhora s'articulen borses d'hores individuals per atendre persones i un permís de quatre setmanes per a la paternitat. La reorganització de la jornada laboral és una estratègia més per compaginar la vida laboral i la privada.

Cal guanyar la jornada de 35 hores des de la negociació col·lectiva i fer-la efectiva, amb horaris diferenciats, en els diversos sectors que constitueixen el món de l'educació. Pel que fa al personal docent i educatiu de tots els sectors, aquesta reducció hauria d'incidir en una reestructuració de la jornada que signifiqués una minva substancial de l'horari lectiu, tant de caràcter general com per dur a terme les diverses funcions docents (funció directiva, de coordinació, de tutories...).

Hem d'incorporar a l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya, i més específicament a l'administració educativa, la jubilació parcial anticipada als 60 anys i l'especial als 64 anys, que es recullen a la legislació vigent com una eina que permetrà, d'una banda, reduir el temps de treball dels treballadors i les treballadores que per la seva situació personal ho necessitin, i d'altra banda, incorporar al món del treball, mitjançant els contractes de relleu, gent que es troba a l'atur o en la subcontractació. S'ha de mantenir també la jubilació anticipada als 60 anys per al personal docent, fet que preveu la LOGSE, i ampliar les possibilitats de jubilacions voluntàries incentivades en els convenis col·lectius, així com la jubilació amb 35 anys de cotització.

Ens cal treballar per aconseguir que es faci universal la possibilitat de reduir la jornada de treball per causes que vagin des de tenir cura de fills o de familiars, fins la reducció per motius estrictament personals i sense necessitat de justificació.

Cal preveure també per a la reducció del temps de treball la creació de nous permisos i llicències que haurien d'anar des de l'ampliació de les llicències per estudis fins a l'aplicació de l'any sabàtic.

3.- Més i millor ocupació

La creació d'ocupació i la millora de l'estabilitat en el treball continuen sent objectius prioritaris del nostre sindicat.

A més de l'increment de llocs de treball que es produiria aplicant les mesures de reducció del temps de treball abans esmentades, se n'han de preveure altres que permetrien crear llocs de treball i lluitar contra la precarietat.

- Reduir la precarietat en les administracions educatives mitjançant la negociació de les corresponents relacions de llocs de treball i la convocatòria de places d'oferta pública anual de les places vacants, i modificar el sistema d'accés a la Funció Pública per tal que l'experiència acumulada sigui un mèrit determinant.
- Millorar les condicions de treball del personal interí i substitut.
- Mantenir i ampliar els drets derivats de la maternitat per a les persones interines, les substitutes i per a la contractació temporal.
- Aconseguir mesures que incrementin la qualitat dels serveis, com la disminució de les ràtios i la seva adequació per fer possible una atenció individualitzada i de qualitat.
- Aconseguir reduccions de jornada lectiva per a les persones majors de 45 anys.
- Avançar en la jubilació anticipada generalitzada.
- Ampliar la xarxa de serveis educatius.

- Crear nous filons d'ocupació en els centres docents (personal administratiu, documentalista, bibliotecari, tècnic informàtic...)
- Introduir en els convenis col·lectius clàusules de limitació i causalització de la contractació temporal.

4.- Millora del poder adquisitiu

Hem de cercar mesures que permetin recuperar i incrementar el poder adquisitiu dels treballadors i les treballadores. En aquest sentit cal negociar el salari real tenint en compte l'increment del cost de la vida, el creixement econòmic i el creixement de la productivitat mitjana, amb referents propis de les situacions concretes dels diferents sectors i empreses, com per exemple la conversió del salari real en altres tipus de retribucions, com ara els tiquets en el cas de les autoescoles.

Hem de negociar les nostres retribucions amb autonomia sense tenir els pressupostos generals com a limitació externa; ha de ser un objectiu clau per millorar el poder adquisitiu tant del personal el sou del qual prové dels fons públics, com per al personal a qui aquest objectiu servirà de marc referencial en la seva negociació col·lectiva.

Cal avançar per aconseguir que per a un treball d'igual valor es pagui el mateix salari. Hem de plantejar-nos vies d'increment salarial, a partir del reconeixement de funcions que realitzen els treballadors i les treballadores en el seu lloc de treball. És necessari establir criteris de valoració del treball en el moment d'articular complements, i revisar els sistemes de classificació professional així com també del reconeixement de l'homologació salarial en persones que realitzen les mateixes funcions en situacions contractuals diferents (pública, privada; professorat de Formació Professional en llocs definits de cos A, personal docent laboral, personal d'Administració i Serveis laboral i funcionari de les universitats...). Haurem d'avançar en el reconeixement de la tasca docent plantejant la revisió del complement específic i el reconeixement de l'antiguitat del personal interí.

Hem d'exigir una clàusula de revisió salarial automàtica que contempli l'IPC real i el creixement econòmic per a tot el personal que el seu salari depengui dels Pressupostos Generals de l'Estat o de la Generalitat.

5.- Promoció interna

S'han de buscar fórmules de millora del lloc de treball per la via de la promoció interna, com:

- Negociar les vies de promoció en els convenis de privada, de personal laboral del Departament i de les universitats.
- Establir una reserva de places a la Universitat per permetre-hi l'accés del professorat de pública .
- Negociar un sistema d'avaluació que permeti regular la promoció per mèrits en el professorat de les universitats.
- Arbitrar fórmules que permetin una promoció professional en el mateix lloc de treball.
- Garantir mesures d'acció positiva en la promoció que facilitin la igualtat d'oportunitats evitant tot tipus de discriminacions.
- Possibilitar i afavorir la mobilitat, no només ascendent, del professorat dins de les diferents etapes del sistema educatiu, incloent-hi, especialment, la Universitat en aquelles llicenciatures que tenen com a sortida professional la docència, per tal de poder enriquir les teories i les pràctiques dels diferents col·lectius i revaloritzar la funció docent "per se", independentment del nivell en que es realitzi.

6.- Formació inicial i permanent

Hem d'aconseguir que els estudis de magisteri tinguin la consideració de llicenciatura. Aquesta llicenciatura s'ha de preveure com una formació universitària professionalitzadora que a més d'assegurar les diverses especialitzacions per etapes educatives facilitaria l'existència del cos únic d'ensenyants, el seu disseny ha de tenir en compte les necessitats reals de l'actual sistema educatiu i oferir especialitats que realment tinguin sortida professional. Tanmateix llicenciatura de magisteri hauria d'incorporar amplis coneixements de psicologia, de dinàmica de grups i del tractament a les necessitats educatives especials.

La formació permanent de les persones que treballen a l'educació és :

- Un instrument potenciador de la renovació de les institucions educatives.
- Una via per a la millora de la qualitat de l'ensenyament, entès com un servei públic, a través de la intervenció en la innovació educativa des de la dinamització de grups i la col·laboració amb altres institucions en el camp de la renovació pedagògica.

- Un servei per la permanència i la qualificació en el propi lloc de treball i d'accés o promoció a un altre lloc de treball de les persones que treballen en l'àmbit de l'educació.
- Una peça clau en el processos de reconversió per a la implantació del nou sistema educatiu i en els canvis a la Universitat.

Hem d'apostar per una formació de qualitat en el propi centre de treball, una formació teòrica i pràctica que parteixi de l'anàlisi de la realitat i de les necessitats de cada dia. Ha de basar-se en les pròpies propostes. L'administració educativa és qui ha de vetllar per la formació contínua dels professionals de l'educació i qui ha d'afavorir que es faci dins l'horari laboral.

Cal exigir l'extensió d'uns programes de CQP (Curs de Qualificació Professional) de qualitat i adequats a les necessitats, en totes les àrees del professorat de secundària.

7.- Polítiques d'igualtat

Tal com estableixen els articles 13 i 14 de la Constitució espanyola i la llei 13/1982, de 7 d'abril (LISMI), cal que des del sindicat vetllem perquè les administracions públiques impulsin i portin a terme polítiques d'igualtat per a aquells sectors de la població treballadora i per a les persones usuàries dels seus serveis que, a la pràctica, corren el risc de ser discriminades tant en el terreny social com en el laboral. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones es recullen en aquest document d'una manera transversal en cada un dels seus apartats.

Cal tenir en compte que no només hem d'intervenir sindicalment en negociacions de convenis, sinó que també hem de mantenir una presència activa davant les administracions públiques, sobretot davant els departaments de Treball i Benestar Social, per suprimir les injustícies en les condicions de treball que pateixen els discapacitats amb aptituds suficients per treballar i per ser promocionats en la seva feina i compensar les grans diferències de condicions laborals que hi ha a la doble xarxa productiva: l'empresa ordinària i els centres especials de treball.

A més, hem de comprometre'ns perquè els professionals i les professionals que atenen les persones amb discapacitats tinguin unes millors condicions laborals i els serveis socials realment afavoreixin la integració social de qualsevol persona discapacitada (campanyes de sensibilització, recursos, adaptacions de l'entorn...)

També hem reclamar a les administracions corresponents que les persones immigrades puguin ser incloses en el sistema productiu amb les garanties d'una contractació i amb les

condicions adients, i que no siguin tractades com un grup de ciutadans de segona o tercera classe.

8.- Salut laboral

La repercussió de les condicions de treball en la nostra salut ha de ser un element que impregni tota la acció sindical dels diferents sectors de la federació en el proper període. Tots els avenços que la Llei de prevenció de riscos laborals planteja, ens han de permetre intervenir sindicalment per tal de fer visibles, i combatre'ls, aquells aspectes de la feina que perjudiquen la nostra salut tant col·lectivament com individual.

Hem de reforçar la formació de l'actiu sindical i dels delegats i delegades de prevenció per tal de fer veritables propostes de prevenció.

En els diferents àmbits de la negociació col·lectiva, per a la Federació d'Ensenyament han de ser prioritaris el següents eixos d'intervenció:

- Elaborar plans de prevenció en els diferents sectors i en centres de treball.
- Aconseguir serveis de prevenció amb les quatre especialitats i amb la dotació de recursos humans i materials adients.
- Dedicar una atenció especial a la intervenció de les mútues en els aspectes de prevenció.
- Limitar la intervenció de les mútues en la gestió de la IT.
- Garantir la implantació del plans d'emergència en tots els centres de treball.
- Situar en la negociació col·lectiva l'adaptació del lloc de treball a les característiques de cada persona, a partir de la vigilància de la salut dels diferents col·lectius. S'ha de tenir una cura en les persones que pateixen discapacitats.
- Buscar les fórmules adients per facilitar el canvi de lloc de treball per motius de salut. En el cas del personal docent del Departament d'Ensenyament (desenvolupament negociat de la disposició addicional 1ª del RD 2112/98).
- Crear la figura del coordinador de seguretat i salut en tots els centres, amb crèdit horari, per desenvolupar la seva tasca.
- Posar en funcionament la Comissió de Seguretat i Salut en tots els centres de treball, amb un composició específica establerta d'acord amb els riscos que s'han de controlar.
- Potenciar els mecanismes d'informació i formació adreçats als diferents col·lectius d'acord amb els riscos específics per combatre.
- Possibilitar la reducció de jornada per raó de malaltia: cal que sigui despenalitzada, tant pel que fa a la reducció en les retribucions, com a tot allò que afecta la reducció en les cotitzacions.

- Exigir el reconeixement de les malalties professionals i l'eliminació dels riscos que les produeixen.
- Fixar el reconeixement que les condicions de treball no afecten de manera igual a tots els treballadors i treballadores; cal tenir en compte la diversitat social, la diferència d'edat...
- Defensar el concepte de salut integral des de la perspectiva de gènere ens indica que la realitat de la salut és diferent entre homes i dones; cal tenir en compte la doble jornada i la doble presència que pateixen les dones.
- Impulsar en els centres educatius, especialment en els de FP i en els laboratoris i tallers de les universitats, la formació sobre la prevenció, la seguretat i la salut laboral.
- Garantir la preservació del medi ambient en tots aquells processos en què es poden produir eliminacions contaminants no controlades.
- Consolidar i millorar la coordinació i el funcionament dels CSS (comitès de seguretat i salut). Creació de CCS en els centres on encara no existeixen, per tal de fer dels delegats i les delegades de prevenció unes figures bàsiques en tot l'edifici preventiu.
- Incloure l'existència i el desenvolupament de les comissions paritàries en tots els convenis per negociar.

C) Instruments organitzatius

Per dur a la pràctica els objectius anteriorment plantejats de qualitat d'ensenyament i de qualitat de vida de les persones que hi treballen, ens cal definir uns instruments organitzatius que ho facin possible. Instruments que han de situar el Sindicat a l'ofensiva preveient els esdeveniments i els canvis abans que es produeixin i guanyant poder contractual a partir de la capacitat d'intervenció, elaboració i proposta.

1.- Els sectors i territoris, eixos vertebradors de l'organització de la FEC

L'ensenyament té una estructura laboral que podem definir com a composta per PIMES en bona part; en el sector privat està clarament establerta per moltes petites empreses i alguna de mitjana. Al sector públic no universitari, malgrat que hi ha una única empresa (el Departament d'Ensenyament), la realitat és que les persones que hi treballen estan repartides en centenars de centres de treball.

Aquesta característica sectorial de petites empreses fa necessària la institucionalització dels sectors i la consolidació de les estructures territorials a l'ensenyament.

A les universitats tenim set empreses públiques que malgrat estar disperses en centres de treball, en la pràctica funcionen com a una única empresa. En aquest sector hem assistit en aquests últims anys a un important increment de la coordinació entre les gerències de les Universitats públiques la qual cosa ens exigeix, al seu torn, una major coordinació sindical.

1.1. Institucionalitzar els sectors

Per garantir l'acció sindical a cada sector adaptada a la seva realitat, ens cal:

- Dotar d'organismes de direcció (secretariat) cada un dels sectors, i garantir l'assumpció de les diferents responsabilitats, com la formació, l'àrea de la dona, la salut...
- Normalitzar la publicació periòdica dels Informa sectorials i la seva distribució entre els treballadors i les treballadores del sector.
- Impulsar i millorar la nostra pàgina web, perquè esdevingui un referent d'informació i comunicació per a tots els sectors de la nostra federació.
- Avançar en la capacitat contractual de la FEC en cada un d'aquests sectors: incrementar el nombre de meses obertes de negociació, obrir nous espais i donar cobertura a col·lectius actualment sense conveni.
- Impulsar la participació de l'afiliació de cada sector en el seu territori en funció de la

realitat del territori, i de les expectatives de l'afiliació, en les formes i els àmbits que cada sector i territori conjuntament estableixi.

- Garantir la coordinació de sectors a través de la coordinació de l'acció sindical i del Secretariat de la FEC per aconseguir una visió global dels problemes de l'ensenyament a partir de les persones de l'Executiva que aquest mateix organisme triï com a responsables sectorials.
- Consolidar en tots els sectors seccions sindicals com a àmbit bàsic de participació de l'afiliació.
- Assegurar que els Secretariats d'Acció Sindical garanteixin en cada un dels sectors les següents tasques i responsabilitats subsectorials:

a) Ensenyament públic:

- **Pública no universitària:** infantil, primària, secundària, persones adultes i professorat de presons, EOI, FP, APD, EAOD, serveis educatius (EAPS, CPR, CREDA, camps d'aprenentatge SEDEC, Programes educatius, IME) i IMEB; amb atenció específica per a col·lectius com persones interines, desplaçades i suprimides, equips directius, etc.
- **Laborals del Departament d'Ensenyament:** llars d'infants, neteja, especialistes (CPEE, CEIP), mestres de català, serveis educatius, EOI i altres col·lectius.
- **Universitats públiques:** PDI, PASF i PASL

b) Ensenyament privat:

- Conveni general de Catalunya (amb atenció específica a tots els col·lectius que l'integren)
- Escoles Educació Especial
- Residències per a persones amb discapacitats psíquiques
- Tallers per a persones amb disminucions físiques i sensorials
- Tallers per a persones amb disminucions psíquiques
- Autoescoles
- Universitats privades
- Infantil
- Municipals
- Adaptació del conveni d'ACADE a Catalunya
- Autònoms
- Persones en atur
- Associacions per a l'atenció a les persones disminuïdes
- Primària, secundària i cicles formatius.

Cal també coordinar aquells col·lectius amb aplicació de conveni d'ensenyament privat que el seu lloc de treball, sigui en un centre públic o privat, sovint no s'atenen des de cap sector: persones educadores de lleure, de menjadors, de centres socials, auxiliars de biblioteca.

c) Col·lectius fronterers

Centres educatius municipals o de patronat municipal: cal donar resposta als problemes, demandes i necessitats del personal d'aquests centres des de la cooperació entre FSAP i FEC i atenent directament des de la FEC aquell personal dependent del conveni d'Ensenyament Privat de Catalunya.

1.2. Consolidar els sindicats territorials d'Ensenyament

Per aconseguir que els sindicats territorials d'ensenyament es consolidin i puguin exercir el paper que els correspon en el seu àmbit d'actuació, cal consolidar estructures estables de direcció dels sindicats intercomarcals i comarcals i garantir les responsabilitats bàsiques amb una visió global del Sindicat, i defugir visions sectorials restrictives. Aquestes responsabilitats són:

- Secretaria General (assumeix tasques de representació, política educativa i coordinació de l'Acció Sindical).
- Organització i Finances
- Responsables d'Acció Sindical sectorial: pública, privada, laborals i universitat.
- Altres àrees de treball transversal que s'han de garantir són: formació, dona, solidaritat, interculturalisme, salut laboral, ocupació etc.
- Garantir que els territoris rebin amb la màxima immediatesa totes aquelles novetats que es donen en el món de l'ensenyament.
- Coordinar la informació que s'envia als centres i als afiliats/des aprofitant les possibilitats que ens dona el correu electrònic.
- Institucionalitzar les reunions de secretaris/es generals.

Els sindicats territorials han de garantir l'organització i la participació de l'afiliació en l'elaboració de la política sindical territorial i federal, i també la seva adaptació davant de la patronal i les estructures territorials de l'Administració (delegacions territorials, Universitat...) i la projecció externa de la política sindical de la FEC.

Proposem en el proper període consolidar les següents estructures territorials:

Intercomarcals: Tarragona
Lleida
Girona
Garraf - Alt Penedès
Bages - Berguedà

Comarcals: Baix Llobregat
Maresme
Vallès Occidental
Vallès Oriental

De manera experimental proposem que en el proper període treballem aquests dos sindicats per afavorir la consolidació d'estructures petites avui deficitàries:

Osona
Anoia

En el cas del Barcelonès, i ateses la realitat de la comarca, l'experiència pròpia dels darrers anys, el gran nombre de persones afiliades i la realitat d'altres federacions de la CONC, proposem que l'afiliació estigui directament vinculada a la Federació, amb una persona responsable que garanteixi la coordinació de responsabilitats bàsiques com l'Acció Sindical i la participació de l'afiliació en cada un dels sectors.

1.3.- Una organització des de les realitats sotssectorials

La peculiaritat del nostre sector i el balanç del funcionament dels darrers anys obliga a adequar les formes organitzatives de la Federació. Tot i estimar que les seccions Sindicals es la formulació bàsica i l'instrument d'organització dels treballadors i treballadores en el centre de treball i en l'empresa, les diferents realitats sectorials i la necessitat d'establir instruments d'acció sindical que actuïn globalment en cada sector, front les patronals i l'Administració, obliga a fer-ne les lògiques adaptacions. A més, el creixement afiliatiu i organitzatiu reclama formes de participació més àgils, properes i obertes que no pas les formes tradicionals vàlides només per nuclis petits de l'afiliació. Es per això que ens cal una fórmula organitzativa més propera a una estructura en xarxa, capaç de tenir present les diversitats sectorials existents, que pugui actuar en el marc dels principis i línies de treball aprovades en el congrés i que retroaliment i interactui amb les estructures i responsabilitats en ell derivades segons voluntat del conjunt de l'afiliació.

A l'ensenyament públic la multiplicitat de diversitats sectorials i professionals, que comporta també diversitats d'interessos davant del fet participatiu, ens obliga a organitzar els treballadors i treballadores amb diferents fórmules per garantir la plena participació. Ens hem de dotar d'estructures de participació de l'afiliació que permeti la seva agrupació sotsectorial i/o professional (primària, secundària, FP, EAD, EOI, EPA, psicopedagogs, equips directius...) i que s'ha d'articular a través dels Sindicats Territorials (plenaris, grups de treball, assemblees, jornades...) i en relació amb la secretaria de pública. La participació directa i la implicació en el dia a dia dels Sindicats Territorials en el Secretariat de Pública ha de tenir com objectiu primer l'impuls de la participació, tant territorial com temàtica, de l'afiliació en la construcció de les diferents decisions de l'AS de pública. Es mantindrà l'objectiu d'eleger delegats i delegades de centre en tots els centres, i en els grans intentarem constituir marcs estables de participació de l'afiliació, i establirem mecanismes d'articulació de la xarxa de persones delegades de centre per tal d'establir fórmules de participació en les decisions. Tanmateix seguirem impulsant la descentralització dels àmbits de representativitat en les eleccions sindicals (d'entrada en l'àmbit Delegació Territorial amb l'objectiu d'assolir àmbits més petits de comarca o zona educativa).

Pel que fa a l'ensenyament privat continuarem, com fins ara, l'impuls a la constitució de SS en aquelles empreses grans amb un volum d'afiliació que ho permeti, al temps que seguirem exigint en la negociació col·lectiva els recursos per a les SS en empreses de menys de 250 treballadors i treballadores. Pel que fa a la participació de l'afiliació en l'AS sectorial mantindrem la secretaria de privada com a àmbit que articula la intervenció en les diversitats existents en el sector (idiomes, autoscoles, concertada, infantil, universitats, ocupacional, educació especial, residències, menjadors, centres socials...) i que està en relació amb les estructures territorials i els diferents grups de treball sindical que s'estableixin. Tanmateix s'impulsarà les trobades amb les persones delegades dels diferents sotssectors, tant a nivell central com descentralitzat, per anar fent el seguiment i la presa de decisions de l'AS.

A les Universitats la Secció Sindical és la forma organitzativa de base primordial i aplega al conjunt de l'afiliació per garantir la seva participació en la presa de decisions en relació a la intervenció en la seva universitat, en l'elecció de la direcció de la pròpia secció sindical, així com en el funcionament del Secretariat Interuniversitari en allò que correspongui al conjunt del sector. Tanmateix, però, cal tenir present l'existència de tres sotssectors diferenciats PASF, PASL i PDI —així com les pròpies diversitats professionals i contractuals en cada sotssector— que ha de comportar que cada Secció Sindical articuli les formes específiques de treball de cada col·lectiu per tal de garantir la major participació de tothom des de la seva pròpia realitat. El Secretariat Interuniversitari articularà a través de les permanents sotsectorials (PasF, PasL i PDI) la participació dels diferents col·lectius en l'AS específica.

Pel que fa al personal laboral del Departament d'Ensenyament, tot i no disposar legalment d'una Secció Sindical, en estar compartida amb el personal funcionari no docent del DdE, a nivell intern ens estructurarem com si fóssim una SS el que ha de comportar l'articulació del seu funcionament amb els sindicats territorials però també l'establiment d'àmbits de participació i debat més descentralitzats –0-3, educació especial, serveis educatius, personal neteja, ...-. En paral·lel continuarem plantejant al DdE la necessitat de reconèixer la SS específica del personal laboral del DdE diferenciada de la del personal d'administració i serveis funcionari.

2.- La participació de l'afiliació, base organitzada de la nostra força

Cal mantenir i intensificar totes les estratègies que actualment portem a terme per incrementar l'afiliació, però més enllà d'aquestes estratègies cal evitar la rotació que es produeix. Les baixes fan que l'increment afiliatiu net sigui menor que el que desitjaríem, i per això cal mantenir l'afiliació amb mesures concretes, com:

- Tractar de manera preferencial les persones afiliades: en les trameses d'informació, en la gratuïtat de l'assessorament i en totes aquelles mesures que suposin una discriminació positiva: l'afiliació ha de constatar que «val la pena» estar afiliada.
- Implicar l'afiliació en la política sindical de CCOO i aconseguir que participi en el territori i el sector al qual pertany a partir de l'estructura territorial o de la secció sindical que li correspongui.
- Elaborar i portar a terme una estratègia comunicativa per a la Federació d'Ensenyament, que incorpori el potencial de les noves tecnologies i que s'inscriuï en la nostra xarxa organitzativa. Els objectius d'aquesta estratègia han de ser:
 - ▶ Respecte de l'afiliació: informar-la amb puntualitat i rigor, facilitar la seva participació en la formulació del discurs i les propostes sindicals, cohesionar-la entorn del sindicat
 - ▶ Respecte dels treballadors i treballadores de l'ensenyament: recollir les inquietuds i problemes dels diferents col·lectius, informar-los, proporcionar eines i espais de reflexió, interessar-los per la tasca i els objectius sindicals.
 - ▶ Respecte de la societat en general: millorar la imatge pública del sindicat, ser present en tots els àmbits on puguem tenir representació, mantenir-nos com a opinió de referència en el món de l'Ensenyament.
- Cercar noves formes de participació en grups de treball, jornades, seminaris, debats virtuals, col·laboracions telemàtiques, etc...

S'ha de destacar que les quotes de l'afiliació sustenten bàsicament les finances de la Federació; això ens dóna una independència total dels poder polítics, econòmics i socials.

Ahora l'afiliació és la base organitzada i estable que ens dóna força davant l'Administració i la patronal.

Cal estimular la participació de joves i de dones en l'activitat del Sindicat i potenciar l'organització de nous col·lectius lligats a l'educació: becaris, presons, centres socials, persones educadores de menjadors i temps lliure...

3.- El sindicat en els centres de treball, font d'afiliació i de la nostra representativitat

En aquest proper període cal aconseguir passar d'una realitat en què CCOO va als centres de treball a una altra en què CCOO ja sigui als centres de treball. Per aconseguir això cal potenciar la representativitat del nostre sindicat a través de les eleccions sindicals en el sector privat, on les possibilitats d'extensió són encara il·limitades, i estendre la xarxa de persones delegades en els centres públics. Cal garantir la proporcionalitat entre homes i dones en les nostres candidatures.

Cal aconseguir que les persones delegades, tant les que han estat electes al sector privat com les que tenen aquest paper en el sector públic, configurin una estructura estable i siguin el referent de CCOO al seu centre de treball. Aquesta és la principal font de la nostra representativitat i la garantia que disposem d'uns canals de comunicació fluids amb els treballadors i treballadores que representem, la qual cosa facilita l'intercanvi de comunicació i la participació en la configuració de les propostes. Ahora és la fórmula que ens permet créixer afiliativament. Per aconseguir que les persones delegades de centre, tant al sector privat com la pública, facin aquest paper, cal:

- Mantenir-les constantment informades.
- Implicar-les en les decisions i actuacions del Sindicat.
- Formar-les perquè puguin dominar els temes que afecten el sector. Donada la rellevància de les persones delegades, hem de prioritzar si cal el seu tracte, tot garantint un servei de qualitat. Aquí serà fonamental adequar la nostra actuació en funció de les característiques personals dels delegats i dels centres.

Per això, tant a nivell sectorial com territorial, s'elaboraran els plans de treball necessaris per fer-ho realitat amb les actuals persones delegades. Al mateix temps cal planificar-ne l'extensió, per això caldrà utilitzar les noves tecnologies, tot garantint la qualitat del servei. Per apropar la negociació als treballadors i les treballadores dels diferents sectors caldrà

aconseguir en el cas concret de l'ensenyament públic no universitari per a la propera convocatòria electoral, tantes Juntes de Personal com delegacions territorials del Departament d'Ensenyament hi hagi (actualment n'hi ha 7, però només 4 Juntes de Personal). I pel que fa a les universitat s'ha d'assolir la constitució de la Mesa d'Universitats com a marc global de negociació.

La participació del conjunt dels treballadors i treballadores en assemblees de centre o d'àmbit superior és bàsica per poder informar, recollir propostes o prendre decisions de l'àmbit concret.

El Sindicat, mitjançant els plans de formació provinents de FORCEM al sector privat, i de l'AFCAP, als sectors públics, és també un instrument per a la formació contínua dels treballadors i les treballadores. Des d'aquesta perspectiva la formació es converteix en un instrument molt important de la nostra acció sindical. Permet que els treballadors i les treballadores participin activament en la gestió de la seva pròpia formació.

La formació que s'imparteix des del Sindicat ha de ser coherent amb els objectius marcats en l'àmbit de la nostra acció sindical i la nostra política educativa. És per això que es fa imprescindible el treball conjunt de la Secretaria de Formació amb les responsabilitats d'Acció Sindical, de Política Educativa i d'Universitats. Cal també introduir la perspectiva de gènere en la nostra oferta formativa.

En el proper període ens proposem avançar en aquesta coordinació que contribuirà a assumir amb més profunditat que la Formació Contínua des del Sindicat és una eina quotidiana per a l'acció sindical, per introduir-nos als centres, per augmentar la nostra relació amb els treballadors i les treballadores, per incrementar l'afiliació, augmentar la xarxa de delegats i delegades i, com a conseqüència de tot això, fer créixer el nostre poder contractual. Cal impulsar campanyes específiques de formació que permetin identificar, prevenir i denunciar l'assetjament sexual.

Igualment hem de controlar la formació que ofereixen les patronals, les administracions públiques i les universitats.

4.- L'estructura federal, al servei del conjunt del Sindicat

Proposem mantenir l'actual estructura federal que vàrem definir al nostre 7è Congrés. El seu principal sentit és de servei al conjunt del Sindicat tant territorialment com sectorialment. La tasca de direcció de la Federació d'Ensenyament es realitza a partir del Consell Federal, l'Executiva de la Federació i el Secretariat. L'executiva determina i estableix les diferents responsabilitats generals i sectorials i a més integra les persones responsables dels territoris

constituïts.

Cal tendir a la representació proporcional de l'afiliació de dones en els òrgans de direcció de la Federació.

4.1. Els òrgans de direcció de la federació

4.1.1 Comissió Executiva

A part de la secretaria general hi han les següents secretaries bàsiques pel funcionament de la federació:

- Secretaria d'organització i finances
- Secretaria de política educativa
- Secretaria de coordinació d'acció sindical
- Secretaria de comunicació interna
- Secretaria de premsa

Però juntament amb aquestes, podem definir totes aquelles secretaries i responsabilitats que permeten estendre i desenvolupar totes les polítiques de CCOO, com són entre altres Dona, Salut Laboral, Interculturalisme, Ocupació, Formació Sindical, Formació permanent i ocupacional. A més els responsables de cada sector que són consensuats i proposats en el si dels seus corresponents secretariats:

- Secretariat del sector públic
- Secretariat interuniversitari
- Secretariat dels sectors privats
- Secretariat del personal laboral del Departament d'Ensenyament

Per últim, les estructures territorials, es a dir, els sindicats comarcals i els intercomarcals constituïts també estaran presents a la comissió executiva.

En aquesta proposta s'estructura una comissió executiva escollida totalment en el congrés, però en dues parts: una de fixa i estable que globalitza totes les vessants del sindicat i una part que es pot remoure des de les estructures territorials.

En aquest nou període la comissió executiva és dotarà d'un **òrgan permanent amb capacitat global, secretariat**, que es reunirà regularment i governarà el dia a dia la Federació en funció del que resolgui la comissió executiva. La seva composició s'haurà de comunicar al Consell.

Així mateix s'institucionalitzen les **reunions periòdiques de secretaris/es generals del Sindicats Territorials Constituïts**.

4.1.2 El Consell de la Federació

Proposem per el proper període un consell de 65 persones. Una part la formen totes les persones de la comissió executiva, una altra part es de representació territorial i una part més petita, la quota lliure correspon a diferents criteris congressuals difícilment encaixables en la representativitat territorial.

Durant el 1r any després de la celebració del Congrés, l'Executiva de la Federació conjuntament amb el SIUC (Secretariat Interuniversitari de Catalunya) convocarà la Conferència d'Universitats per fer el balanç del treball del SIUC i concretar les propostes per als propers anys i escollir el nou SIUC. Així mateix els sindicats d'ensenyament comarcals i intercomarcals realitzaran les seves conferències per concretar les línies de treball aprovades al Congrés i renovar els seus òrgans de direcció.

Pel que fa a les persones que acumulen hores sindicals, tenen uns criteris de selecció i unes bases de funcionament aprovades en l'anterior congrés, i depenen tant en el seu nomenament com en la revocació de l'Executiva de la FEC, tenint en compte les propostes de les estructures organitzatives (Secretariat de sectors, Sindicats Territorials, Seccions Sindicals de les Universitats, etc.) a les quals pertanyen les persones afectades. També cal garantir la proporcionalitat entre homes i dones en l'actiu sindical. En els darrers anys ha estat norma del nostre sindical fer un repartiment tan equitatiu com sigui possible entre els diferents territoris en el moment de dotar-los de recursos humans per fer les seves tasques, i s'ha intentat reduir al màxim l'estructura federal centralitzada, i de la mateixa manera, des dels diferents sectors es contribueix solidàriament a les diferents tasques federatives i confederals. Caldrà incloure en els convenis col·lectius la clàusula que permeti l'acumulació d'hores dels representants dels treballadors. Així serà possible obtenir més persones amb alliberament sindical de manera que facilitin cobrir totes les tasques federatives.

Cada vegada hi ha més permanents sindicals de la Federació d'ensenyament que assumeixen tasques confederals o bé en els diferents territoris. Caldrà estudiar noves fórmules que ens permetin obtenir nous recursos humans.

Quan la quantitat de recursos humans que la nostra federació aportí a la confederalitat sigui elevada, s'hauran d'establir mecanismes compensatoris perquè les tasques de la nostra federació no se'n resistixin.

La comunicació interna i externa del nostre sindicat ha d'ésser àgil i adaptada a les necessitats del sector, i ha d'apostar per continuar el camí emprès de renovar la nostra imatge i utilitzar les noves tecnologies. Malgrat les dificultats, és important continuar la tasca desenvolupada per aparèixer com a Federació d'Ensenyament amb el nostre missatge propi

als mitjans de comunicació.

Des de l'estructura federal cal garantir la disponibilitat, en tots els àmbits i nivells, d'informació estadística segregada per sexe, com a element de treball indispensable per definir objectius, establir plans de treball i avaluar resultats. S'ha d'integrar la perspectiva de gènere en els informes, els balanços i els plans de treball de les diferents secretaries, i s'ha d'incrementar en les publicacions l'aparició de continguts i imatges que visualitzen les dones; com també s'ha d'avançar en l'ús d'un llenguatge no sexista, sense utilitzar recursos que dificulten la seva comprensió o expressió verbal, com és el cas de les barres i l'arrova informàtica.

La formació sindical ha de ser la via per enfortir la pròpia organització, per la qualificació dels responsables sindicals, per donar instruments d'intervenció a les persones delegades, per adequar les seves capacitats a les necessitats de l'organització.

Apostar per la descentralització en l'organització d'actes formatius, de discussió, debat, etc. Alhora cal apostar de forma clara per l'ús de les noves tecnologies (debat virtual, col·laboracions telemàtiques...).

Ha d'estar intimament relacionada amb les necessitats del Sindicat i la realitat de cada sector. En aquest sentit ens proposem un esforç de col·laboració amb la Secretaria de Formació de la CONC per tal d'adequar els continguts de la formació sindical a la realitat concreta del món educatiu. Ens plantejem organitzar cursos de formació contínua a les persones delegades dels diferents sectors (pública, privada, Universitat i laborals) perquè s'hi posin en comú les diverses realitats i enriqueixin les nostres pràctiques. Per l'organització d'aquests cursos és imprescindible la coordinació entre la Secretaria de Formació de la CONC i la Federació.

Des de la Federació d'Ensenyament hem de desenvolupar accions que permetin garantir els drets de les persones immigrades tant en els aspectes laborals com en els d'integració social. Alhora canalitzem les actuacions del professorat en aquests aspectes a través de la realització d'iniciatives concretes d'interculturalisme, jornades i propostes específiques de desenvolupament i solidaritat.

Pel que fa a salut laboral, es planteja el funcionament del grup de treball format per una persona de cadascun dels sectors (privada, pública, laborals i Universitat) que manté la coordinació amb la CONC, la Federació estatal i la coordinació de l'Acció Sindical de la FEC, per tal d'integrar la seva tasca en el conjunt de l'acció sindical.

Cal mantenir i enfortir el grup de treball de la secretaria de la dona format per dones afiliades i la coordinació amb les responsables dels sindicats territorials i dels sectors, amb les àrees de treball de la federació i amb les estructures de la Conc i la federació estatal.

5.- La confederalitat com a senya d'identitat i la seva expressió en l'àrea pública

Una senya d'identitat del nostre Sindicat és la seva pertinença a la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, i l'assumpció de la confederalitat que això comporta, com també la necessària corresponsabilització a tots els nivells, amb la participació tant en la presa de decisions com en les tasques que se'n deriven, amb l'aportació solidària de la part de quota establerta i dels recursos humans que siguin factibles. El mateix plantejament de participació solidària s'ha de veure reflectit en la nostra col·laboració amb Pau i Solidaritat i el CITE.

En aquest sentit l'expressió més propera de la nostra confederalitat és l'estructura de què ens hem dotat per coordinar les federacions que pertanyen a l'Àrea Pública, estructura que ens cal consolidar i reforçar, ja que el seu bon funcionament és la màxima garantia de respecte a la independència i a la personalitat pròpia de cada federació.

MEMBRES ELECTES

Secretaria General

Josefina Pujol Pardo

Consejo Federal:

Josep M. Gordillo Garcia
Estrella Gutiérrez Cid
Esperança Pallás Foyo
Josep Anton Molina Montes
Julian Lluís Córdoba

Consell CONC:

Josep M. Isún Ferrer
Estrella Gutiérrez Cid
Adelina Escandell Grases

Executiva:

Bofill Benet, Rosa
Canela Coll, Joan
Castro Ferro, Enrique
Collell Pujol, Joan
Comas Catarineu, Jordi
Escandell Grases, Adelina
Escribano Arriazu, Encarna
Filella Carballo, Lluís
González Mora, Carles
Gordillo Garcia, Josep M.
Gutiérrez Cid, Estrella
Hernández Jabardo, M. Luz
Isún Ferrer, Josep M.
Jarauta Bragulat, Eusebi
Mañé Armenteros, Conxita
Martínez Ortiz, Jesús
Meléndez Cortina, Enriqueta
Mir Borruei, Alicia
Molina Montes, Josep Anton
Navarro Guardia, Doroteo
Núñez de Arenas Castells, Teresa
Olivé Conde, Patrícia
Pardo Pérez, Esther
Pineda Pàmies, José
Porcel Satoca, Juan
Pujol Pardo, Josefina
Setó Marsó, Jordi
Teixidó Tasies, M. Mercè
Vidal Pou, Marc

Consell FEC:

Aguilera Semitiel, Sònia	Mulet de Arriba, Roser
Bernaus Salisi, Adelaida	Muñiz Custardoy, Manel
Bofill Benet, Rosa	Navarro Guardia, Doroteo
Borràs Medina, Rosa	Negre Pascual, Andreu
Bosch Bosch, Ramona	Núñez de Arenas Castells, Teresa
Buitron Rubial, Patrocinio	Olivé Conde, Patricia
Cabau Boada, Teresa	Palomino Garcia, Gerardo
Canela Coll, Joan	Pàmies Gómez, Pep
Castro Ferro, Enrique	Pardo Pérez, Esther
Cebrián Sabat, Montserrat	Peris Comas, Carles
Collell Pujol, Joan	Pineda Pàmies, José
Comas Catarineu, Jordi	Porcel Satoca, Juan
Escandell Grases, Adelina	Pujol Pardo, Josefina
Escribano Arriazu, Encarna	Rovira Duran, Trini
Escribano Martínez, Robert	Sánchez Santaló, Victor
Fernández Soria, Encarnacion	Setó Marsó, Jordi
Filella Carballo, Lluís	Solanilla Rodríguez, Anna M.
Fornes Salillas, Joaquim	Teixidó Tasies, M. Mercè
Gallego Herrera, Joan Carles	Tirado Bausa, Vicent
Garcés Fernández, Mercè	Tua Molinos, Ramon
Gómez Llobregat, Mercedes	Venegas Hernández, Avelina
González Mora, Carles	Vidal Pou, Marc
Gordillo Garcia, Josep M.	Vidal Xucla, Rosa M.
Gutiérrez Cid, Estrella	
Hernández Jabardo, M. Luz	
Illa Ximenes, Pep	
Isún Ferrer, Josep M.	
Jarauta Bragulat, Eusebi	
Jover Casas, Jesús M.	
Mañé Armenteros, Conxita	
Martínez Ortiz, Jesús	
Martínez Ruzafa, Carmen	
Meléndez Cortina, Enriqueta	
Mir Borrueal, Alicia	
Molina Montes, Josep Anton	
