NOVEMBRO 2026

CIG Confederación Intersindical Galega ENSINO

informa

www.cig-ensino.gal

A CIG-Ensino reclama medidas efectivas no Plan de Igualdade e mantén a presión para pechar o Protocolo de Acoso canto antes

O sindicato considera absolutamente insuficiente o borrador da Consellaría e demanda unha negociación real sobre promoción, formación, igualdade retributiva, conciliación e corresponsabilidade, infrarrepresentación, violencia de xénero, saúde laboral…

A CIG-Ensino participou nunha nova reunión de negociación do I Plan de Igualdade da Consellaría de Educación e do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso. No relativo a este último, o documento está case rematado á espera de que se acepten unhas achegas formuladas polo sindicato sobre a avaliación efectiva dos riscos psicosociais e garantías de protección para o profesorado en situacións de acoso, incluídas aquelas nas que as persoas responsábeis sexan familiares do alumnado.

Desde o sindicato urxen a que se aprobe canto antes esta ferramenta «imprescindíbel e necesaria» para dar resposta a moitas casuísticas nas que nestes intres o profesorado non atopa amparo administrativo nin legal. Estes mesmos días, co fenómeno dos «curis», moito persoal docente, equipos directivos e departamentos de Orientación tiveron que recorrer pola súa conta a asesoramento externo á Consellaría, incluso coas forzas e corpos de seguridade, dado que non está estabelecido ningún protocolo de actuación ante a posíbel comisión de delitos que atenten contra a honra e a imaxe persoal do profesorado. Para a CIG-Ensino non hai ningunha xustificación que motive o atraso dun documento que xa estaba case rematado durante o verán e que finalmente incluíu case todas as achegas presentadas polo sindicato maioritario.

UN PLAN DE IGUALDADE SEN MEDIDAS NIN RECURSOS NON É PLAN NIN É IGUALDADE

Ademais, a principal preocupación da CIG-Ensino céntrase nas medidas do Plan de Igualdade. Tras máis de dous anos de negociación, considera moi grave que o segundo borrador siga sen incluír actuacións correctoras para abordar as desigualdades que claramente se identificaron na fase de diagnose, «á que se lle dedicaron unha ducia de reunións de traballo fronte ás dúas, contando coa celebrada onte, para a suposta "negociación" das medidas, privándosenos de defender as máis de cen propostas que propuxemos».

En canto ás medidas que propón a Consellería están, por unha banda, encamiñadas á recollida de datos que, de levarse a cabo, favorecerían en todo caso a elaboración dunha diagnose máis completa na negociación do II Plan de Igualdade e, pola outra, derivan a negociación das medidas a futuras reunións en Mesas Sectoriais. Esta falta de concreción supón un desleixo e unha falta de compromiso clara e contundente en materia de igualdade (retributiva, acceso á carreira profesional, asunción de cargos e responsabilidades, non penalización polos coidados etc.)

«A comisión de negociación dun plan de igualdade pode e debe estabelecer cambios normativos.

Así como nos sectores privados supera o recollido nos convenios e introduce melloras no eido da igualdade, nos permisos, licenzas, na conciliación familias e laboral, na discriminación positiva... na administración pública ten a capacidade de introducir modificacións que logo se trasladen ás respectivas normas. Cal e senón a finalidade de que estea constituída unha comisión negociadora gardando a representatividade da Mesa Sectorial Docente? A representación maioritaria do profesorado debe ser escoitada e deben incorporarse as medidas que propón, ou cando menos negociarse a maior parte delas, porque se un Plan de Igualdade non incorpora actuacións concretas nin recursos non é nin un Plan nin é Igualdade real», inciden.

Ademais, outro tema que a CIG-Ensino censura é que as cuestións relativas ao persoal substituto e interino desvíanse á súa negociación na comisión de seguimento do acordo que regula as condicións laborais deste colectivo. A CIG-Ensino alertou de que unha comisión de seguimento non ten capacidade de negociación para aprobar ou introducir modificacións nas condicións de traballo, sendo a súa única función a do seguimento dos acordos tomados.

Na reunión destacamos, a modo de exemplo, algunhas medidas prácticas e concretas de cada área, a custe cero para administración, que non foron tomadas en consideración a pesar de estar moitas delas sustentadas na Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia:

- Recoñecemento a todos os efectos da coordinación de igualdade nos centros educativos con formación específica obrigatoria en xornada lectiva.
- Ampliar as medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes e lactación nas oposicións.
- Fixar unha nova demarcación para a cobertura de substitucións sen xustificación (varias zonas en cada provincia).
- Oferta formativa en xornada lectiva. Un primeiro paso sería a obrigatoria (funcionariado en prácticas, bibliotecas…)
- Eliminar nos CIFP as dirección de libre designación (enorme infrarrepresentación feminina).
- Homologación de cursos de formación permanente durante a baixa derivada do embarazo, o permiso de xestación e a licenza por risco no embarazo/lactación.
- Habilitación da toma de posesión a distancia das mulleres que cumpran os requisitos e desexen solicitar o permiso de xestación.
- Desenvolvemento de medidas de desconexión dixital.
- Creación de espazos de lactación nos centros de traballo.
- Priorizar na elección de quenda os motivos de conciliación.
- Ampliación do permiso por deberes de conciliación: recollida das fillas/os no centro escolar por solicitude do mesmo, establecer días por enfermidade sen hospitalización de fillo ou filla menor ou familiar dependente a cargo.
- Eximir da obriga participación no CXT na comisión por saúde de familiar.
- Recoñecemento da IT derivada do embarazo como situación de especial protección asimilábel ao permiso de nacemento.
- Avaliación dos riscos psicosociais nos centros de ensino.
- Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de lograr condicións de igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- Fomentar a formación en igualdade de todo o persoal.
- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta entre mulleres e homes.
- Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e a corresponsabilidade, sempre sen menoscabo da promoción profesional.
- Protexer fronte á violencia de xénero, ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo causados por terceiras persoas relacionadas co traballo.

O feito de que nin sequera se quixeran tomar en consideración estas medidas e o resto das que propuxo a CIG demostra que, polo de agora, o Plan de Igualdade sería menos ambicioso que unha lei que teoricamente tería que desenvolver.

A CIG-Ensino seguirá presionando para que o Plan de Igualdade se converta nunha ferramenta útil para transformar as condicións laborais do profesorado e avanzar en dereitos. A próxima reunión permitirá comprobar se a Administración educativa está disposta a asumir compromisos reais ou se continúa adiando as medidas necesarias.

Achegas aos borradores da Consellaría tanto do Plan de Igualdade como do Protocolo de acoso en igualdade@cig-ensino.gal.

Consulta os documentos e as máis de cen propostas da CIG-Ensino ao Plan de Igualdade en ➔