



**EXIGIMOS  
EL CUMPLIMIENTO INMEDIATO  
DEL ACUERDO LABORAL  
DOCENTE**



## 6 en portada

Exigimos el cumplimiento inmediato del acuerdo laboral docente

# sumario



## 03 Editorial

### 04 Entrevista a Christina Fulconis

Portavoz de la Federación STECyL-i

### 06 Exigimos el cumplimiento inmediato del acuerdo laboral docente

La Consejería de Educación paraliza la negociación y pone en riesgo la aplicación de las mejoras pactadas para 2026

### 08 Valoración del desarrollo del acuerdo para las mejoras de las condiciones laborales del profesorado

### 09 Formación STECyL-i

## 10 Castilla y León ante el malestar docente

Cuando los datos confirman una crisis estructural

## 12 El timo de la atención a la diversidad

La atención a la diversidad de Castilla y León se sostiene gracias a la buena voluntad del profesorado y no sobre una apuesta real de la administración

## 14 Microviolencias - Maxiconsecuencias

Sobre la violencia de género cotidiana en los centros educativos





STECyL-i

Federación STECyL-i  
[www.stecyl.net](http://www.stecyl.net)

# Editorial

B

ienvenidos al número 109 de la revista "Escuela Hoy", la revista decana de la educación de Castilla y León. Más de 35 años recogiendo las inquietudes del profesorado de Castilla y León con rigor, cariño y constancia. STECyL-i, sindicato consolidado como un referente en la defensa de educación pública y de las personas que la hacen posible ofrece, a través de esta revista, la posibilidad de que todo el profesorado exprese sus inquietudes y preocupaciones en esta publicación que ahora tienes en tus manos.

En este número ahondamos en el acuerdo firmado el pasado 22 de septiembre y, sobre todo, en su desarrollo y aplicación. Este acuerdo se firmó con la intención de mejorar las condiciones laborales de los docentes de nuestra comunidad aun sabiendo que son muchas más las cosas por las que hay que seguir luchando.

El acuerdo recogía ciertas mejoras que ya se han aplicado y el compromiso de establecer los cauces y los foros necesarios entre consejería y sindicatos para negociar otras que requerían más tiempo de conversación. Sin embargo, nos encontramos ante una parálisis por parte de la Junta no convocando las mesas técnicas para el desarrollo del acuerdo y dejando en el tintero medidas ya aprobadas, pero no desarrolladas.

La disolución del gobierno autonómico, la convocatoria de elecciones y la posterior formación de un gobierno nuevo nos hace temer por el desarrollo de los compromisos adquiridos por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León y que asuntos tan importantes como la reducción de jornada para docentes mayores de 55 años, el reconocimiento de la función tutorial, la reducción de la burocracia o una intranet para el profesorado se queden en el olvido y no se desarrolle con el nuevo gobierno.

Exponemos en esta revista nuestra preocupación y la exigencia por el cumplimiento del acuerdo para que lo acordado se blinde ante los vaivenes políticos que se nos avecinan en las próximas elecciones autonómicas.

Por otro lado, presentamos el resultado de la encuesta realizada a nivel estatal por los STEs en la que queda patente el malestar generalizado que existe entre la profesión docente en todo el estado español en general y en Castilla y León en particular.

En esta encuesta han participado docentes de todo el estado y los resultados son significativamente preocupantes al constatar problemas generalizados tales como ratios elevadas, falta de recursos para la atención a la diversidad y el aumento de agresiones hacia los docentes por parte tanto del alumnado como de las familias, así como un sentimiento de desprotección del colectivo docente por parte de la administración.

Desde STECyL-i esperamos que encuentres interesante el contenido de esta publicación y te animamos a que te acerques por las sedes de STECyL-i de nuestra comunidad, nos conozcas (si no nos conoces ya) y participes activamente con nosotros en la defensa de la Educación Pública.

**Entrevista a:**  
**Christina Fulconis,**  
 portavoz de STECyL-i

**“STECyL no descarta ninguna acción si no hay un cambio radical en el ritmo de ejecución del acuerdo”**

STECyL-i firmó el acuerdo, pero ¿estamos ante una mejora estructural o ante un acuerdo para desactivar el conflicto?

STECyL-i firmó el acuerdo por responsabilidad y porque contiene mejoras que llevábamos años reclamando, pero no podemos engañarnos, es un acuerdo con avances tangibles, pero limitado.

Logramos conquistas materiales que eran urgentes, como los sexenios y la revisión de la atención a la diversidad y el acuerdo estableció nuevos derechos (como el complemento para los equipos directivos de los CRAs). Se aborda por primera vez la reducción de la burocracia que lastra el trabajo docente, la reducción del horario lectivo de las y los docentes mayores de 55 años y el reconocimiento de las tutorías. Sin embargo, su verdadero éxito se medirá en la aplicación completa y como se avanza en el futuro los retos estructurales no resueltos.



**“Firmamos el acuerdo por responsabilidad y porque contiene mejoras que llevamos años reclamando”**

## **“La línea roja que no volveremos a cruzar es la de no dejar cerrado en el texto todo lo que se va a desarrollar”**

### **¿Qué parte del acuerdo no se habría firmado si no hubiera presión sindical y movilización previa?**

La presión sindical fue un factor clave para incluir elementos como el incremento de los sexenios que compensa en parte la injusticia de la carrera profesional, una medida que, como hemos denunciado, fue negociada por ciertos sindicatos al margen de la Mesa sectorial de Educación.

Son años de pérdida retributiva que este acuerdo no ha logrado revertir y que seguimos reclamando.

Valoramos que la Consejería, con la firma del Acuerdo, reconozca la importancia de atender las necesidades de un profesorado que está agotado y se siente poco valorado.

Tutorías, reducción del horario lectivo para mayores de 55 años, atención a la diversidad de nuestro alumnado... Estos puntos difícilmente habrían estado sobre la mesa sin la movilización previa.

### **¿Qué renuncias tuvo que asumir el sindicato para que este acuerdo saliera adelante?**

Mas que renuncias lo que hemos hecho es ser prácticos. Hemos firmado mejoras que llevaban años en nuestras reivindicaciones sin renunciar a seguir reclamando el incremento de las retribuciones que es nuestra principal demanda.

### **El incremento al profesorado itinerante, ¿compensa realmente los desplazamientos o es un parche insuficiente?**

Desde STECyL siempre hemos tenido una especial sensibilidad con la escuela rural. En una comunidad como la nuestra hace una labor esencial, compensa desigualdades y fija población. Es necesario que tenga las mejores instalaciones y los mejores recursos. El profesorado que desempeña su labor en el entorno rural debe recibir compensaciones adecuadas. Con este pequeño incremento atendemos una reclamación histórica, aunque no estamos plenamente satisfechos.

Estamos viendo como cada vez es más complicado cubrir puestos y sustituciones en el rural en buena parte debido a las dificultades de encontrar vivienda o a los largos desplazamientos. Sin duda hay que mejorar las retribuciones del profesorado y compensar estas carencias.

### **El acuerdo habla de refuerzos en orientación, pero ¿cuántas plazas están ya en los centros y cuántas siguen solo sobre el papel?**

En esta ocasión hemos incidido especialmente en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica que trabajan con el alumnado de los colegios. Están claramente infradotados y no pueden atender a todas las demandas de los centros. En este momento han llegado a los equipos los 18 docentes que acordamos y el próximo curso habrá 18 más.

Lo importante es estabilizar esta plantilla en los equipos para que sigan mejorando.

### **Si la Junta no acelera la aplicación del acuerdo, ¿está STECyL-i dispuesto a volver a la movilización?**

STECyL-i no descarta ninguna acción, incluida la movilización. Si no hay un cambio radical en el ritmo de ejecución y se siguen produciendo incumplimientos flagrantes, la vuelta a la acción reivindicativa será no solo una opción, sino una obligación.

### **¿Qué línea roja no va a volver a cruzar el sindicato en futuras negociaciones?**

La línea roja que no volveremos a cruzar es la de la no dejar cerrado en el texto todo lo que se va a desarrollar. Nos encontramos en un punto en que los plazos se están dilatando y son meramente orientativos para la Junta. En el futuro, cualquier mejora económica deberá ser retroactiva desde el momento del acuerdo, y cualquier medida organizativa llevará plazos vinculantes.

## ESTANCIAMIENTO INACEPTABLE

# Exigimos el cumplimiento inmediato del acuerdo laboral docente

La Consejería de Educación paraliza la negociación y pone en riesgo la aplicación de la mejoras pactadas para septiembre de 2026

Han pasado casi seis meses desde la firma del Acuerdo de mejora de las condiciones laborales y la situación es de bloqueo total. Denunciamos que la Consejería de Educación está poniendo en peligro el desarrollo y la aplicación efectiva de unos acuerdos que suponían un hito para la dignificación de nuestra profesión. La última reunión de la Comisión de Seguimiento se celebró el 11 de diciembre, y desde entonces observamos con preocupación cómo una parte importante de lo pactado sigue sin negociarse en las mesas técnicas.

Este parón no es una demora burocrática más; supone no avanzar en todo aquello que conquistamos en septiembre y genera dudas razonables sobre si las medidas podrán hacerse efectivas para el 1 de septiembre de 2026, fecha límite que la propia Administración se comprometió a cumplir. Desde STECyL consideramos urgente y necesario retomar de inmediato el ritmo de negociación. Por ello, exigimos a la Consejería que convoque sin dilación la Comisión de Seguimiento. El futuro de la educación pública y nuestras condiciones laborales no pueden esperar más.

### LOS PUNTOS CRÍTICOS QUE LA CONSEJERÍA MANTIENE BLOQUEADOS

El incumplimiento del calendario de negociación afecta a aspectos centrales del acuerdo, dejando en el aire mejoras largamente reivindicadas por el conjunto del profesorado.

**Atención a la Diversidad (ATDI):** Una promesa incumplida. Reclamamos la adecuación real de la aplicación de la Atención a la Diversidad a la creciente y enriquecedora pluralidad de nuestras aulas. A pesar de los compromisos adquiridos, las primeras reuniones no han satisfecho nuestras demandas. Es imperativo que la revisión del modelo se traduzca en un incremento efectivo y real de las plantillas de personal especialista: Audición y Lenguaje, Pedagogía Terapéutica, Compensatoria y profesorado de Servicios a la Comunidad. La demora limita nuestra capacidad de respuesta ante situaciones graves y supone una oportunidad perdida para construir la escuela inclusiva que necesitamos.

**Reducción de horario para mayores de 55 años:** Un derecho postergado. Rechazamos de plano la propuesta inicial de la Consejería. Es necesario que el profesorado pueda acogerse a esta medida desde el primer curso, con condiciones flexibles y con un cupo en los centros que impida que la carga recaiga sobre las plantillas. Defendemos este avance como una cues-

Concentración frente a la Consejería de Educación exigiendo el desarrollo del acuerdo



tion de justicia y dignidad para quienes han dedicado su carrera al servicio público, permitiendo una transición hacia la jubilación que mitigue el agotamiento profesional y valore la experiencia.

**Reconocimiento de la Función Tutorial:** La gran asignatura pendiente. Constituye uno de los pilares del acuerdo que genera mayor expectación, ya que es una función que desempeña casi la totalidad del claustro. Su regulación impacta globalmente en nuestras condiciones laborales. Observamos con alarma la falta de avances, existiendo ya modelos en otras comunidades (reducción horaria y/o complemento económico). La inquietud crece ante la posibilidad de comenzar el próximo curso sin este reconocimiento, lo que nos obligaría a seguir asumiendo la enorme carga burocrática y emocional de la tutoría sin compensación alguna.

**Simplificación de la Burocracia:** Urge descargar nuestras espaldas. La sobrecarga burocrática es uno de los factores que más compromete nuestro desempeño profesional y nuestra salud. La elaboración constante de informes, unida al mal



funcionamiento de las plataformas digitales, nos roba un tiempo esencial para la acción pedagógica. Nuestro estudio sobre el malestar docente es claro: el profesorado está agotado y sepultado por tareas que no le corresponden. No somos personal administrativo, ni informático, ni contable. Exigimos la aplicación inmediata de medidas de racionalización que ya fueron pactadas.

**Mejora de Licencias y Permisos y una Intranet Corporativa:** Compromisos en el limbo. Reclamamos una revisión profunda de los permisos para hacer posible una conciliación real, así como regular la reincorporación gradual tras enfermedades prolongadas. Paralelamente, la au-

sencia de la intranet corporativa pactada nos obliga a una gestión documental manual y exhaustiva ante cada convocatoria, perjudicando nuestra planificación y conciliación. Son compromisos concretos que siguen sin materializarse.

#### UN LLAMAMIENTO A LA MOVILIZACIÓN Y LA VIGILANCIA SINDICAL

Este estancamiento evidencia una falta de voluntad de la Consejería para dar cumplimiento sustancial a lo firmado. No podemos permitir que el acuerdo se convierta en papel mojado.

Por todo ello, desde STECyL insta-

mos a la Consejería de Educación a convocar de forma URGENTE la Comisión de Seguimiento y a abordar con diligencia y voluntad política todos y cada uno de los puntos pendientes. Mantendremos una actitud de firmeza en la negociación y de información constante a la afiliación.

La dignificación de nuestra profesión y la calidad de la educación pública en Castilla y León dependen de que estos acuerdos se hagan realidad. Seguiremos luchando, con toda nuestra fuerza sindical, para que así sea. Contamos con tu apoyo y tu voz para que esta reivindicación sea imparable.

Es el momento de exigir lo pactado. ¡No daremos ni un paso atrás! • **STECyL-i**

## INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL 4º SEXENIO Y 5º SEXENIO

Aplicado a partir de la nómina de noviembre 2025.  
2025: +37 €/mes.  
2026: +38 €/mes.

01

## COMPLEMENTO DE CRA PARA LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Aplicado a partir de la nómina de noviembre 2025.  
Incremento de 79,46€

03

## INCREMENTO DEL FACTOR A PROFESORADO ITINERANTE

Sube 5,98€/mes para llegar a un total de 15,00€.

02

## SIMPLIFICACIÓN DE LA BUROCRACIA

Pendiente de negociación en comisión.

05

## MEJORA DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL PERSONAL DOCENTE

Aún sin iniciarse la negociación.

07

## CONVOCATORIA DE AISI SEMANALES

La administración se comprometió a iniciarla en noviembre 2025.

06

## REDUCCIÓN DEL HORARIO LECTIVO PARA CARGOS DIRECTIVOS



Aplicado desde septiembre 2025.

EXIGIMOS CUPO PARA CUBRIR LAS REDUCCIONES HORARIAS TANTO DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS COMO PARA LAS H25.

09

## RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS COMO SERVICIOS PRESTADOS

Proceso iniciado pero aún sin finalizar.

08

## CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

Creación en los IES en los que se imparten: Administración y Gestión / Comercio y Marketing (Siempre que la especialidad de Economía cuente con dos o más plazas de plantilla jurídica y producirá efectos a partir del 1 de septiembre de 2025.)

10

## INTRANET PARA EL PERSONAL DOCENTE

Aún sin iniciarse la negociación en comisión.

11

## COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN

La Administración se ha comprometido a seguir negociando para mejorar las condiciones laborales:

- El reconocimiento de la función tutorial.
- La reducción del horario lectivo para mayores de 55.



12

**EL ACUERDO SUPONE UN PUNTO DE PARTIDA, NO UN PUNTO DE LLEGADA.**

# ¡STECYI EXIGE!

Seguiremos presionando para conseguir:

- Un calendario de negociación de los apartados que se han quedado por concretar.
- El reconocimiento de la función tutorial: 3h lectivas + un complemento específico.
- La reducción en un  $\frac{1}{3}$  del horario lectivo para mayores de 55 sin perdida retributiva.
- Compatibilidad de la Carrera Profesional y los Sexenios.

¡Afiliate!



**INSISTIMOS EN LA RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO**

# FORMACIÓN PARA DOCENTES

## CURSOS PROPIOS STECyL

Para docentes en activo.  
Gratis para la afiliación.

## CURSOS EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE BURGOS

Para docentes (en activo o no) y para estudiantes.  
Coste reducido para la afiliación y estudiantes de la UBU.

## CURSOS EN COLABORACIÓN CON LA UNED

Para docentes (en activo o no) y para estudiantes.  
Coste reducido para la afiliación.

## CURSOS USTEA

Para docentes (en activo o no) y para estudiantes.  
Coste reducido para la afiliación.



HOMOLOGADOS POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

[www.stecyl.net](http://www.stecyl.net)

## Castilla y León ante Cuando los datos confirman

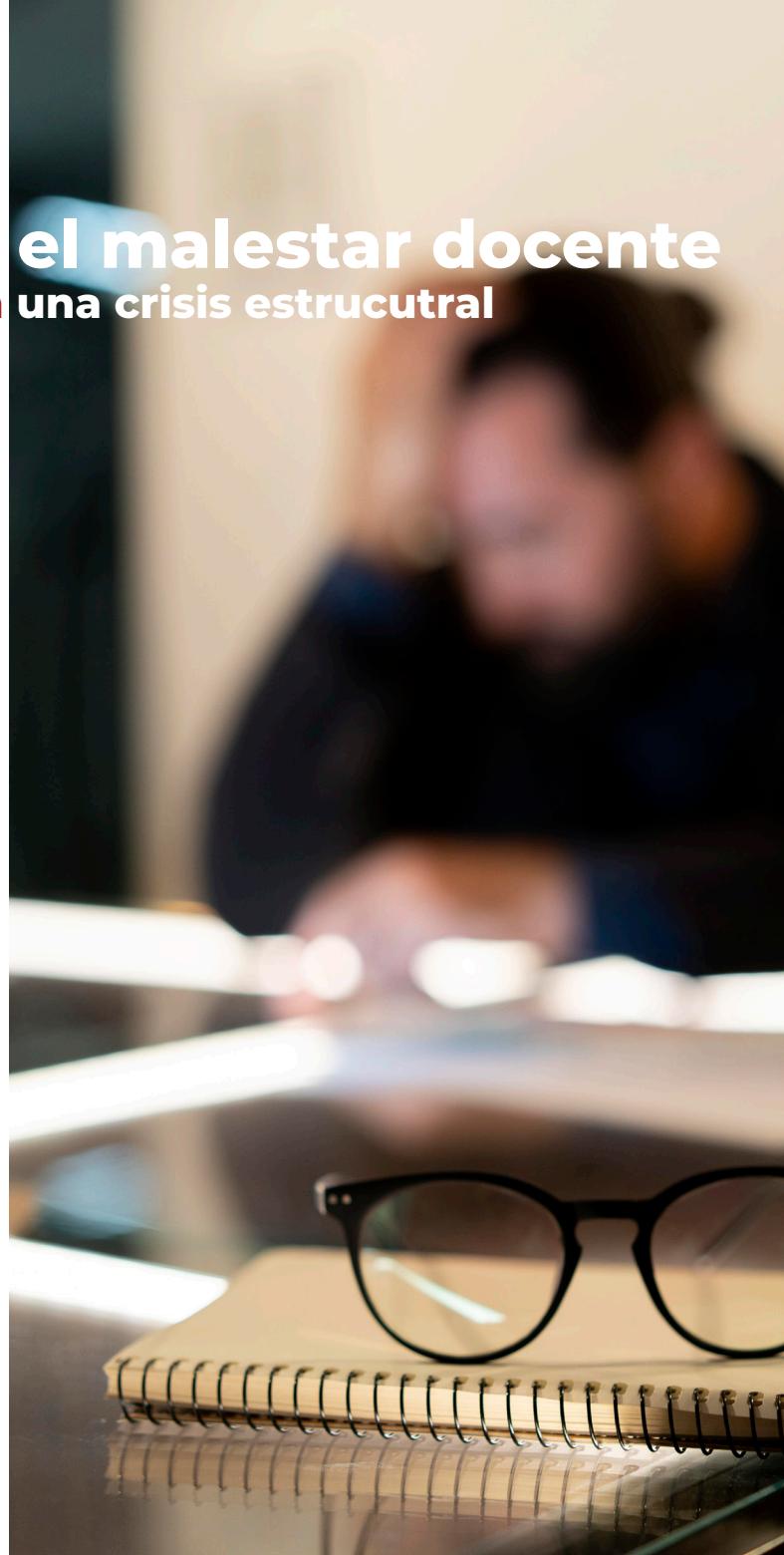
el malestar docente  
una crisis estructural

**E**l profesorado de la enseñanza pública no universitaria en Castilla y León atraviesa una situación de malestar profundo que ya no puede explicarse como una suma de problemas puntuales o percepciones individuales. Los datos del estudio estatal sobre las causas del malestar docente, elaborado por la Confederación de STEs-Intersindical, sitúan a la comunidad dentro de un patrón común al conjunto del Estado: sobrecarga de trabajo, falta de recursos, aumento de la conflictividad y pérdida progresiva de reconocimiento profesional

### Aumento de las agresiones a los docentes

Uno de los indicadores más reveladores es el clima en las aulas. En Castilla y León, el 81,66 % del profesorado considera que se están incrementando las agresiones verbales —y puntualmente físicas— por parte del alumnado. Aunque el dato se sitúa ligeramente por debajo de la media estatal, que alcanza el 83 %, el porcentaje sigue siendo contundente. El estudio aclara que estas agresiones no se limitan a episodios graves registrados oficialmente, sino que incluyen faltas de respeto, actitudes insolentes y una disruptión constante que deteriora el ambiente educativo diario. En este contexto, “dar clase ya no es lo que era” se convierte en algo más que una consigna: es una descripción de la experiencia cotidiana del profesorado.

La presión no procede únicamente del alumnado. El informe señala que más de tres cuartas partes del profesorado, a nivel estatal, perciben un aumento de las agresiones verbales por parte de las familias. Aunque no se desglosan cifras específicas por comunidad en este apartado, Castilla y León comparte este diagnóstico general, que apunta a un deterioro



**El 81,66% del profesorado  
considera que se están  
incrementando las  
agresiones verbales por  
parte del alumnado**

de la relación familia-escuela y a una creciente sensación de desprotección del docente ante conflictos cada vez más frecuentes.

### Ratios elevadas y pocos recursos para la atención a la diversidad

A esta conflictividad se suma uno de los factores que el profesorado identifica como centrales en su malestar: las ratios elevadas y la escasez de personal para la atención a la diversidad. Más del 91 % del personal docente considera que el número de alumnos por aula impide ofrecer una respuesta educativa adecuada a un alumnado cada vez más heterogéneo. En Castilla y León, esta realidad se cruza con el aumento sostenido del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y con barreras de aprendizaje, un fenómeno que ha crecido de forma muy superior a la inversión destinada a recursos humanos y apoyos especializados.

Paradójicamente, los indicadores de abandono educativo temprano muestran una evolución positiva. Castilla y León ha pasado de tasas cercanas al 37 % en los años noventa a situarse en torno al 10,8 % en 2024, un descenso notable que la coloca por debajo de la media estatal. Sin embargo, el estudio advierte de que este logro ha tenido un coste oculto: la permanencia en el sistema de alumnado con perfiles diversos, sin que se haya producido un refuerzo proporcional de plantillas, orientación educativa o servicios de apoyo. El resultado es un profesorado a quien se exige más y se siente menos respaldado.

### Falta de respaldo y reconocimiento por parte de la administración

El malestar también tiene una dimensión claramente laboral. A nivel estatal, más del 85 % del profesorado considera que la administración no le

**El 85% del profesorado no se siente respaldado por la administración y el 90% considera que el salario no es el adecuado**

respalda lo suficiente y cerca del 90 % estima que su salario no es adecuado ni se ha revalorizado conforme al aumento del coste de la vida. Castilla y León no es una excepción en este diagnóstico, que conecta directamente con la percepción de pérdida de poder adquisitivo y con la dificultad para conciliar la vida personal y profesional en un contexto de jornadas ampliadas y disponibilidad permanente.

Pese a todo, el estudio recoge una aparente contradicción: una mayoría del profesorado afirma sentirse satisfecho con su trabajo. Esta paradoja, que también se observa en los informes internacionales de la OCDE, se explica por la fuerte vocación profesional y el compromiso con el alumnado, no por la calidad de las condiciones laborales. De hecho, solo algo más de la mitad del profesorado considera su trabajo digno y adecuado, una cifra que revela hasta qué punto la satisfacción convive con el desgaste.

Las conclusiones del informe son claras. El malestar docente en Castilla y León no responde a una coyuntura pasajera ni a problemas aislados de determinados centros. Forma parte de un modelo educativo que acumula tensiones: burocracia asfixiante, ratios incompatibles con la atención adecuada a la diversidad, falta de recursos, conflictividad creciente y una pérdida sostenida de apoyo institucional y reconocimiento social.

Cuando estos mismos patrones se repiten en comunidades con realidades demográficas y educativas distintas, los datos dejan poco margen a la duda. No se trata de una cuestión de actitud del profesorado ni de su capacidad de adaptación, sino de decisiones políticas y organizativas. La advertencia es explícita: si no se produce un cambio de rumbo, la consecuencia será una escasez creciente de docentes, una pérdida de calidad educativa y una deserción silenciosa de profesionales formados.

En Castilla y León, como en el resto del Estado, los datos no buscan generar alarmismo, sino poner cifras a una realidad que el profesorado lleva años señalando. Porque, como recuerda el propio estudio, sin docentes no hay educación, y sin educación no hay ciudadanía ni democracia. • STECyL-i



Accede al estudio completo

# EL TIMO de la atención a la diversidad

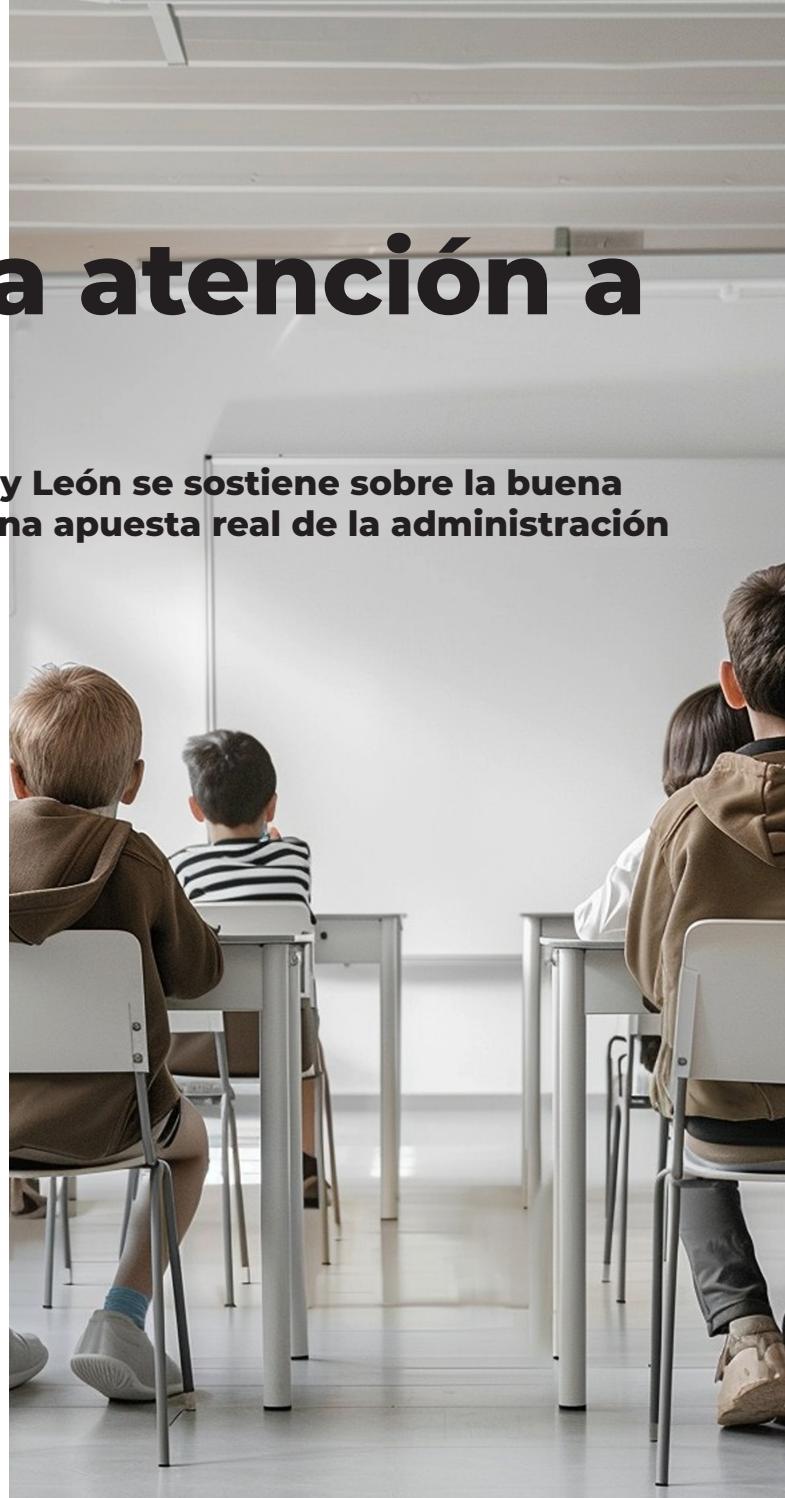
**La atención a la diversidad en Castilla y León se sostiene sobre la buena voluntad del profesorado y no sobre una apuesta real de la administración**

**C**omo docente de esta Comunidad autónoma, en cualquier etapa y en cualquier tipo de centro educativo, es normal encontrarse clases de 25 alumnos y alumnas donde, por ejemplo, hay dos TDAH, otros de compensatoria, uno con dislexia, otro que puede estar sufriendo problemas de acoso y, por qué no, un TEA. ¿Te suena? Y si estás trabajando en la zona rural, tendrás menos alumnado por aula pero de distintos niveles y también cada uno con diferentes particularidades. A todo esto, es normal que durante el curso se incorporen nuevo alumnado con desconocimiento del idioma o que se diagnostique a algún alumno de altas capacidades o que los padres estén en proceso de separación (como ejemplos de nuestro día a día).

Actualmente, los y las docentes sabemos y queremos atender a todo nuestro alumnado porque apostamos por el Derecho a la Educación Pública y sabemos que es la mejor manera de conseguir una sociedad más justa e igualitaria en oportunidades. Pero, atención, PROBLEMA: ¿Cómo hacerlo, en base a qué normativa y qué recursos nos da la administración? Esto es lo que hace imposible que podamos alcanzar ese objetivo.

Tenemos una normativa educativa donde repite y repite palabras como: inclusión, equidad, atención a la diversidad o atención individualizada a cada uno de nuestros alumnos y alumnas. Pero que no nos engañen: La administración no apuesta realmente por ello en el momento que:

- Prioriza la burocracia y el tiempo que tenemos que dedicarle (elaboración de Programaciones extensas y complejas, de adaptaciones curriculares significativas o no, de Informes psicopedagógicos interminables,...).



**Hablar de inclusión sin reducir ratios ni aumentar plantillas es convertir la atención a la diversidad en una ficción burocrática**



- Se contradice entre la normativa que regula la atención educativa al alumnado con necesidad educativa específica de apoyo educativo o el II Plan de inclusión (dentro de clase y de qué especialistas) pero no hay dotación de personal ni crea plazas de Compensatoria en los IES, ni de PTs o ALs si no se llega a una ratio altísima (ver anexo I de la Orden EDU/1152/2010), de ATEs o Fisioterapeutas.
- Etiqueta al alumnado y al profesorado con siglas difíciles de comprender: ACNEAE, TEA, TDAH, ANCE, ATDI, PT, AL, ATE,... y que en función de esas etiquetas define la atención a recibir por parte de cada uno.
- Se les “llena la boca” hablando de prevención cuando, en la negociación de plantillas, no “computan” alumnos para tener en cuenta la ratio de ALs, PTs, con problemas de dislalias evolutivas, dificultades específicas de aprendizaje, capacidad intelectual límite o TDAH (a quienes les quitaron la etiqueta de AC-NEE para justificar la no necesidad de profesorado especialista).
- La Consejería de Educación concreta Protocolos de intervención/coordinación en casos de TDAH, de posible acoso escolar, de urgencias sanitarias, o protocolo de intervención ante sospecha de violencia de género pero no asigna tiempos en los horarios del profesorado para poder llevar a cabo esas intervenciones y coordinaciones.
- Trasladan que la educación en Castilla y León lidera los resultados de PISA, etc, cuando resulta que no se está contemplando los resultados del alumnado de Educación Especial, Compensatoria, etc (cuando son los que más necesitan de nuestro trabajo).
- La administración ofrece ayudas para libros con el programa RELEO+ solo por vía electrónica y excluye a familias que no disponen de DNI o NIE, dejando sin posibilidad a los más vulnerables del sistema.

En resumen: Un sinfín de despropósitos que desespera a los que luchamos por nuestro alumnado.

No quisiera terminar sin hacer propuestas legislativas de mejora:

## **La administración repite “inclusión” y “equidad”, pero no dota de tiempo real, personal ni recursos a los centros educativos**

- Plasmar en los horarios de los docentes reuniones de coordinación por Equipos docentes (donde intercambiemos opiniones el profesorado que le da clase al mismo grupo junto con Maestros especialistas de apoyo, Compensatoria y Orientación).
- Que todo el profesorado tenga una hora de atención a familias.
- Que la función de Tutoría esté compensada con más tiempo que 1h/semanal ya que requiere de una dedicación muy amplia.
- Creación de Plazas de PT, ALs, Compensatoria y de Ámbitos de Diversificación en todos los centros educativos con independencia del número de alumnado etiquetado como X o Y en el ATDI. No a las etiquetas.
- Posibilidad de solicitar recursos (Releo+, apoyos, ....) a lo largo de todo el curso.
- Que la figura de Orientación Educativa y Servicios a la Comunidad tenga como horas lectivas las de tutorías de los grupos para así poder intervenir de manera regulada y oficial (colaborando con los Tutores para orientación académica, charlas sobre convivencia, inteligencia emocional, pasar pruebas como Socios escuela,...).

La verdadera atención a la diversidad se resolvería con disminución de número de alumnado por clase e incremento de docentes.

• **Anabel Blázquez Lapeña (orientadora educativa).**

**Las microviolencias de género sostienen desigualdades profundas y generan daños reales desde la infancia**

**Como docentes, tenemos la responsabilidad de identificar y erradicar las microviolencias de género que se producen en los centros educativos**

## Microviolencias

**Sobre la violencia de género cotidiana en los centros educativos**



as microviolencias de género cotidianas son gestos, comentarios, actitudes, prácticas sutiles y a menudo normalizadas que, aunque parezcan insignificantes, perpetúan la desigualdad de género y pueden causar un profundo daño psicológico a quién las sufre.

Algunas de las consecuencias que sufren las víctimas de estas microviolencias son ansiedad, depresión, miedo, estrés postraumático y deterioro de la autoestima sumado a una imagen corporal negativa de sí mismas. Cuando las padecen en edades tempranas suelen tener un impacto negativo en el desarrollo académico y emocional.

Las microviolencias cotidianas pueden adoptar muchas formas: comentarios sexualizados, restricción del acceso de las niñas/mujeres a ciertos espacios, control de la pareja, “pequeñas” agresiones físicas, exclusión de grupos sociales, ciberacoso, acoso escolar y una serie de actuaciones que prolongan los estereotipos de género y fomentan la violencia cultural, mediática e institucional que afecta principalmente a las mujeres. Suelen tener lugar a pie de calle, en el trabajo, en el supermercado, en la biblioteca y en muchos otros lugares públicos que son transitados cotidianamente.

En esta ocasión queremos poner el foco en tres ejemplos que suceden de forma específica en los centros educativos, con objeto de visibilizar estas microviolencias y comenzar a cambiar inercias. Como docentes somos responsables de una parte importante de la educación de nuestro alumnado y por ende de la sociedad. Tenemos la responsabilidad de mantenernos alerta, localizarlas y trabajar para erradicarlas caminando así hacia un entorno educativo justo y equitativo.

# Maxiconsecuencias



## Mujeres invisibilizadas en los libros en general y en los libros de texto en particular.

Después de siglos de invisibilización, la presencia de los logros de las mujeres en los libros de texto sigue siendo inexistente o ínfima. La historia continúa impariéndose desde una visión androcentrista que laстра el acceso real de la mujer a lo social y lo histórico. Estos hechos opacan la valía y capacidades de las mujeres perpetuando la violencia simbólica y mediática que sufre este colectivo.

## Las niñas y algún niño en los márgenes del patio, literalmente marginadas/os.

Aunque en algunos colegios ya existen proyectos de gestión de las zonas comunes muy interesantes, en muchos otros el espacio del patio es habitado de forma desigual y discriminatoria: mientras el centro y prácticamente la totalidad del espacio es ocupado de forma casi exclusiva por niños para practicar algún deporte (del que suelen excluir a las niñas), la mayoría de las niñas y algún niño son relegados a los márgenes, quedando literalmente marginadas/os.

Se produce por tanto una restricción del acceso de las niñas (y algún niño) a los espacios supuestamente comunes de tránsito libre, que fomenta una socialización en condiciones de desigualdad desde la más temprana edad.

## Canciones machistas en los eventos.

Actualmente ha aumentado de forma preocupante el número de canciones explícitamente machistas que pueden escucharse por la radio a cualquier hora del día. La situación es más grave de lo que parece porque estamos permitiendo que se haga apología de la violencia hacia las mujeres en un producto que consumen los menores.

Es frecuente que por falta de conciencia estas canciones circulen libremente en espacios comunes como los centros educativos en eventos al aire libre, graduaciones, fiestas de fin de curso...

A menudo la sutileza de las letras hace que no nos demos cuenta de que las mujeres son tratadas de forma vejatoria en estas canciones y descritas como meros cuerpos sin valor, intercambiables y absolutamente disponibles al servicio del deseo sexual masculino.

Afortunadamente, en los países de Europa occidental y en lo que se refiere a la equidad entre mujeres y hombres, las cosas están cambiando a un ritmo inimaginable hace apenas unos años. No obstante, debemos vigilar y velar porque estas microviolencias no se produzcan; ser consciente de su existencia es el primer paso para dar el salto desde la igualdad formal hacia la real.

Juntos/as podemos evitarlas. No lo dejes pasar, actúa.

- Organización de Mujeres

# SIEMPRE TU LADO

