

Buenos días.

Para empezar, me gustaría dar las gracias al Consejo Económico y Social por invitarme a este evento.

Saludar a mis compañeras de mesa y a los compañeros y compañeras de mi organización sindical, UGT por pensar en mí para participar en este acto de *“Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito educativo.”*

En mi intervención no voy a hablar del teórico/jurídico en el que se basa y que enmarca la obligatoriedad de implantar planes y protocolos para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, ni voy a mencionar los casos que se dan a conocer en los medios de comunicación que deberían ser objeto de estudio individualizado sino que voy a intentar explicar la visión de mi organización de la situación actual en el ámbito educativo.

Dentro de la comunidad educativa se pueden distinguir dos grupos que deben ser objeto de análisis:

1. El alumnado que cursa estudios en nuestros centros educativos, que puede sufrir estos acosos, por parte de otros alumnos o por parte de alguna persona adulta tanto dentro como fuera del centro educativo.
2. Los y las docentes y el personal de administración y servicios, que pueden sufrir estos tipos de acoso por parte de los alumnos, los padres, madres, o los y las compañeras docentes.

Las personas profesionales de la docencia tenemos la responsabilidad de formar y enseñar a los alumnos y alumnas a identificar este tipo de comportamientos y situaciones. La actual ley de Educación, la LOMLOE reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual siendo, por tanto, la Igualdad un tema transversal en el currículo de todas las etapas educativas de Andalucía tal y como se recoge en las órdenes del 30 de mayo del 2023. Sin embargo, los datos y la experiencia nos dicen que como colectivo estamos poco formados y se percibe una falta de sensibilización al respecto por parte de los compañeros docentes.

Desde 2005, los centros educativos y los docentes andaluces contamos con los planes de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito educativo, que es de obligada implantación en todos los centros de la Comunidad Autónoma (4675 centros). Estos

planes contemplan la figura del Coordinador/a del plan de Igualdad que es responsable de entre otras cosas:

- La introducción de la perspectiva de género en los planes de centro o,
- De formar a los miembros de la comunidad educativa en igualdad de género, coeducación, diversidad y prevención de la violencia de género.

Sin embargo, los únicos que reciben formación obligatoria gracias a este plan por parte de la Consejería son los propios coordinadores, que la propia Consejería reconoce que en su gran mayoría son mujeres. Esta casuística queda reflejada como una carencia en el actual plan de igualdad pues indica que existe una baja presencia de profesores que han recibido formación en igualdad de género (17,6%) o en prevención de la violencia de género (14,8%), en comparación a las profesoras que representan el (82,4%) y el (85,2%) respectivamente.

Fuera del ámbito del plan de igualdad, los últimos datos publicados por la Junta de Andalucía sobre formación en coeducación a los docentes son del año 2021, y muestran que tan solo 5.757 docentes (4.761 mujeres y 996 hombres) participaron en las 99 acciones formativas de esta temática llevadas a cabo por los CEP. Para ver la tasa de formación de los docentes es necesario remarcar que en Andalucía en el curso actual 24/25 hay 123.000 docentes que imparten clases en los centros educativos sostenidos con fondos públicos. Podemos deducir que si suponemos que esos casi 6000 docentes que se formaron fuera del ámbito del plan de igualdad son distintos a las coordinadoras del mismo, alrededor de 112.000 docentes carecerán de formación actualizada o directrices sobre el tratamiento transversal de la Igualdad para su práctica docente.

Esos eran los datos de los docentes que ya prestan servicios en la Consejería, pero podemos preguntarnos, ¿Estamos formando a los futuros docentes?

La Ley Orgánica de garantía de la libertad sexual del 2022, indica textualmente que *“las Universidades impulsarán la inclusión de contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes”*, sin embargo, revisando la información para curso 24/25 y, si no he cometido fallos al consultarlo, solo 3 de las 10 Universidades públicas andaluzas incluyen una materia con este contenido en el máster habilitante de profesorado y solo

una Universidad tiene en sus planes de estudios de los grados de magisterio, una materia cuyo título contiene el término igualdad.

En las disposiciones administrativas aplicables en la docencia, existen distintos reglamentos y protocolos que abordan el acoso sexual y por razón de sexo para ambos grupos.

En el ámbito del alumnado existen no uno, sino tres protocolos que especifican las medidas a tomar en caso de conocer que algún alumno o alumna ha sufrido acoso sexual, ellos son.

- El protocolo de acoso escolar,
- El protocolo de violencia de género en el ámbito educativo y
- El protocolo de ciberacoso.

Los dos primeros de estos protocolos están vigentes desde 2011 y el tercero desde 2017. Ninguno de ellos ha sido modificado teniendo en cuenta la nueva normativa y la duplicidad entre ellos crea una sensación de incertidumbre en el profesorado, sobre cuál es la vía correcta de aplicación.

En referencia al colectivo de docentes y al PAS existe el protocolo del 3 de marzo de 2020 *De prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía*. Aquí surge desde nuestra opinión otro problema y es que este protocolo “esconde” el acoso sexual y por razón de sexo y los acosos por otros tipos de discriminación. De hecho, en la propia web de la Consejería solo aparece titulado como “Protocolo de Acoso Laboral”. En este protocolo se aportan soluciones únicas sobre temáticas que deben ser más especializadas como por ejemplo a la hora de seleccionar a las personas que constituyen los comités de investigación interna. No deberían ser las mismas personas las que evalúen todos los tipos de acoso, sino que deberían existir comités expertos en todos y cada uno de los tipos de acoso.

En el documento se recoge también que la Administración, en este caso la Consejería de Educación, es responsable de llevar a cabo actuaciones preventivas tanto a nivel primario (antes de que suceda el acoso) como a nivel secundario (cuando la situación está empezando a ocurrir). Es decir, que es responsable de realizar medidas como:

- Dar a conocer este protocolo entre los trabajadores,

- Realizar la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género,
- Formar tanto de manera práctica como teórica en prevención y actuación en casos de acosos sexual o por razón de sexo a todos los trabajadores, o
- Realizar evaluaciones/encuestas periódicas para identificar si se está produciendo alguna de estas situaciones y poder tomar medidas de actuación.

A día de hoy, en el ámbito educativo, casi nada de lo recogido en el protocolo se está llevando a cabo. Desde UGT Enseñanza se le han pedido a la Consejería los datos del histórico de casos de acoso sexual o por razón de sexo presentados y tramitados, así como las evaluaciones obtenidas y las medidas tomadas al finalizar el proceso de actuación desde que se entró en vigor el protocolo y por el momento no han contestado a nuestras preguntas, ni se han publicado oficialmente ninguno de estos datos. Esto es algo que, según el propio protocolo, de manera anual se ha de informar y tratar en mesa, pero nunca se han aportado estos datos.

De manera final y para concluir, decir que, desde nuestro punto de vista, los 2 principales problemas a la hora de abordar esta casuística son:

1. La inactividad o pasividad de la Administración en el desarrollo y ejecución de sus competencias en esta materia, y
2. El desconocimiento y la falta de sensibilización y formación por parte del profesorado en este ámbito.

Es por ello que desde la UGT creemos que para darle solución y mejorar las actuaciones de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito educativo se deberían llevar a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

- Diferenciar claramente el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de los otros tipos de acoso (laboral, por orientación sexual, etc...).
- Crear un protocolo propio de actuación para el ámbito educativo, ya que nuestra casuística laboral presenta singularidades frente a compañeros de otros ámbitos de la administración.
- Crear y llevar a cabo diversas campañas en los centros para la dar a conocer los actuales protocolos, y promover la prevención y sensibilización, tanto por parte del alumnado y las ampas como de los trabajadores, haciendo especial hincapié

en los equipos directivos y de orientación de los centros que son los responsables últimos de las aperturas de los protocolos.

- Crear un plan de formación temporalizado para conseguir que todos los docentes se formen en este ámbito.
- Crear un único protocolo actualizado en lugar de los 3 protocolos que hay actualmente sobre acoso, ciberacoso y violencia de género relacionados con el alumnado.
- Creación de herramientas telemáticas, en Séneca o en la propia web de la Consejería, para la comunicación sencilla e inmediata de casos de acoso por parte tanto del personal como de los alumnos.

Finalmente de nuevo, muchas gracias a las compañeras de la mesa. Y muestro mi disposición a colaborar y aportar sugerencias en todo lo concerniente a la mejora y puesta en práctica de medidas contra el acoso, abuso y violencia sexual en nuestro sistema educativo.

Muchas gracias



Servicios
Públicos
Andalucía