



2020

**ETUCE
CONFERENCE**

DOCUMENTO DE REFERENCIA

**Promover la profesión docente-
una campaña por la solidaridad,
la igualdad, la democracia
y el desarrollo sostenible**



ETUCE - El European Region

ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

Publicado por el Comité Sindical Europeo de la Educación - Bruselas 2020
Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación siempre y cuando se informe al CSEE y se envíen copias de la(s)
reproducción(es) a su Secretariado.

ÍNDICE

PRÓLOGO	4
INTRODUCCIÓN	6
LOS FUTUROS DESAFÍOS PARA LA PROFESIÓN DOCENTE	8
EL MUNDO DEL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE: AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIBERTAD ACADÉMICA	11
PREVENIR Y COMBATIR LOS RIESGOS PROFESIONALES EN LA EDUCACIÓN	14
EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL SOCIAL	18
LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL CAMBIO SOCIAL	24
IMPULSAR EL PROGRESO HACIA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN	33
CONTRA LA PRIVATIZACIÓN Y LA COMERCIALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN	41
LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIOS POR UN DIÁLOGO SOCIAL FUERTE	46
RENOVACIÓN SINDICAL PARA CONSTRUIR LA ALTERNATIVA: MOVILIZAR EL PODER COLECTIVO DE LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN	49
CONCLUSIONES	53

PRÓLOGO

Estimadas compañeras, estimados compañeros,

La Conferencia del CSEE de este año va a ser realmente extraordinaria y por primera vez celebraremos una Conferencia del CSEE en línea.

El año 2020 ha sido difícil para todos nosotros. En el mes de enero no esperábamos que el brote del virus COVID-19 ejerciera un impacto tan importante en nuestras vidas, nuestro trabajo y nuestros sistemas educativos. Para algunos, la crisis ha representado momentos de ansiedad por su propia vida y salud, o por la de un ser querido y habrán experimentado el impacto negativo del virus en sus relaciones con familiares y amigos; para otros el tiempo de confinamiento ha sido un llamamiento a la moderación, un período de reflexión y una oportunidad para pasar más tiempo con la familia más próxima. Otros habrán tenido dificultades para trabajar y cuidar de sus familias al mismo tiempo en medio de un contexto de dificultades financieras y económicas donde los procesos democráticos, la confianza y la cohesión social se ven sometidos a presión.

En muchos sentidos, esta crisis sanitaria ha exacerbado las tendencias ya existentes que nosotros, los sindicatos de la educación, venimos señalando desde hace mucho tiempo.

Ante la necesidad de proteger la salud de los ciudadanos, la mayoría de los Estados cerraron sus fronteras y buscaron soluciones a nivel nacional en lugar de buscar un enfoque universal y colectivo. Los Gobiernos de muchos países tomaron medidas unilateralmente sin contar con la participación de los sindicatos. El cierre de los centros de enseñanza y un rápido cambio a la enseñanza de emergencia a distancia y en línea demostró cuán vital es dotar a las comunidades escolares con las herramientas adecuadas y al profesorado con una formación de calidad. Las autoridades, los responsables de la toma de decisiones, los padres y el alumnado rápidamente se dieron cuenta de la importancia de los aspectos sociales, emocionales y pedagógicos de la enseñanza, que no pueden impartirse de la misma forma a distancia que en las escuelas, colegios y universidades.

Las instituciones de educación pública y su profesorado son fundamentales para garantizar el acceso igualitario a una educación de calidad para todos y todas. La COVID-19 ha venido a confirmar que la educación para la vida en este mundo en constante mutación requiere una financiación pública sustancial y la confianza en la profesión docente para paliar las disparidades

existentes en la sociedad y permitir que los estudiantes y las estudiantes alcancen su máximo potencial. El futuro de la educación no puede construirse sobre la privatización y la comercialización. Los sistemas educativos eficaces dependen de un personal docente, académico, formador y otro personal educativo bien preparado, comprometido y bien remunerado, cuya autonomía profesional se respete y valore.

Preparar a los estudiantes y las estudiantes para que se conviertan en ciudadanos seguros y responsables en una sociedad democrática, que trabajen por la realización de objetivos medioambientales sostenibles basados en la justicia social y el bienestar, las profesoras y profesores de toda Europa deben poder confiar en los dirigentes de sus sindicatos. Por consiguiente, mientras debatimos en torno a nuestro nuevo programa de trabajo y elegimos a la dirección del CSEE para 2021-2024, debemos tener estos objetivos en el primer plano de nuestras preocupaciones. Si hay algo que esta crisis nos ha dejado muy claro, es que no podemos resolver solos ninguno de los desafíos sociales actuales que se nos plantean. Ningún Estado o gobierno tiene la solución mágica. Si queremos aportar un cambio, debemos trabajar juntos para abordar los desafíos que evolucionan constantemente en nuestra sociedad moderna.

En toda Europa, uniremos nuestras fuerzas en la etapa de recuperación después de esta crisis sanitaria y más adelante para trabajar en solidaridad por la democracia, la igualdad y la sostenibilidad en la sociedad en la que vivimos y para la sociedad en la que queremos vivir en el futuro.

Les deseo una fructífera, inspiradora y satisfactoria Conferencia del CSEE.



S. Flocken

Susan Flocken
Directora Europea del CSEE

INTRODUCCIÓN

En 2020, el mundo ha experimentado una crisis sanitaria sin precedentes. La pandemia de la COVID-19 ha tenido graves repercusiones en la vida de las personas y el bienestar socio-económico, el desarrollo sostenible y la cohesión en nuestras sociedades y entre ellas. Los sistemas de educación están luchando con las consecuencias del brote y las medidas que algunos Gobiernos adoptaron para controlarlo. Entre tanto, Europa se encuentra inmersa en una tremenda desaceleración económica y un desempleo en aumento.

La pandemia de la COVID-19 puso en primer plano los desafíos que existían mucho antes de la crisis sanitaria como, por ejemplo, la ausencia de programas nacionales integrales de digitalización para el sector de la educación. Los sistemas educativos de toda Europa no estaban preparados para responder a una crisis que requería de una enseñanza a distancia de emergencia. Esta situación ha amplificado problemas como las desigualdades en el acceso a las herramientas de enseñanza y aprendizaje a distancia, así como la falta de formación para el personal educativo sobre el uso de herramientas de la tecnología de la información y la comunicación en la enseñanza. De hecho, para preparar al sector de la educación y a la profesión docente para el siglo XXI, debemos abordar urgentemente estos y muchos otros motivos de preocupación.

La crisis puso de relieve las desigualdades en todos los ámbitos de la vida, incluido el sector educativo. Las mujeres estuvieron más expuestas a experimentar un aumento significativo del trabajo de atención y cuidados no remunerado y planes de empleo precario. Los grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las minorías étnicas, los migrantes y los refugiados se vieron desfavorecidos de manera desproporcionada, ya que el profesorado a menudo carece de acceso al desarrollo profesional y al apoyo que les permitiría crear espacios de aprendizaje inclusivos. Sin embargo, estos problemas no son el resultado de esta repentina crisis. Son la consecuencia previsible de la negligencia de los Gobiernos hacia el sector público. Para garantizar la igualdad y la equidad para todos y promover la educación como un bien público y parte esencial de la democracia se requerirán medidas a largo plazo.

Mientras algunos intentan reducir la política educativa a cuestiones de eficiencia económica, los Gobiernos han optado por tomar las decisiones de forma unilateral ante preocupaciones económicas urgentes. Estas tendencias han debilitado las características distintivas de muchas democracias europeas, tales como el buen funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales. En toda Europa, el diálogo social y la negociación colectiva se ven socavados por la creciente influencia de las empresas y la glorificación de los mecanismos de mercado en la política y la gobernanza educativas, haciendo peligrar las sociedades justas y poniendo en entredicho la libertad y la democracia.

El contexto en el que trabaja el profesorado también está cambiando: aumento de la desconfianza hacia los servicios públicos como la educación; ataques a los sindicatos; desregulación del mercado de trabajo; fragmentación de la mano de obra del sector educativo; aumento de la presión sobre el profesorado y el personal de la educación en general; disminución constante de los recursos.

La Conferencia del CSEE de los días 1 y 2 de diciembre de 2020 será la oportunidad de discutir, en el contexto de la recuperación de la COVID-19, los desafíos que se avecinan para la profesión docente. Identificaremos las formas en que los sindicatos de la educación de Europa pueden hacer frente a estos desafíos en los años venideros. El presente documento de referencia está destinado a sembrar las simientes de una discusión fructífera, ofreciendo información factual y pautas de reflexión sobre algunos de los temas más importantes a los que nuestro movimiento ha de hacer frente. Concluye con un conjunto de preguntas destinadas a estimular y apoyar el debate en la Conferencia.

Destacando los desafíos presentes y futuros a los que se enfrenta la profesión docente, así como la autonomía profesional, este documento analiza la educación como herramienta para el cambio social en ámbitos vitales como el desarrollo medioambientalmente sostenible, la ciudadanía democrática activa, la igualdad y la inclusión. Aborda la educación y la transformación digital de nuestra sociedad, particularmente las disparidades en materia de competencias digitales y el impacto de la inteligencia artificial. Asimismo, se abordan la privatización y la comercialización de la educación, así como la solidaridad sindical y el diálogo social en el contexto de una evolución política más amplia. El presente documento concluye con un capítulo sobre la renovación sindical.

1

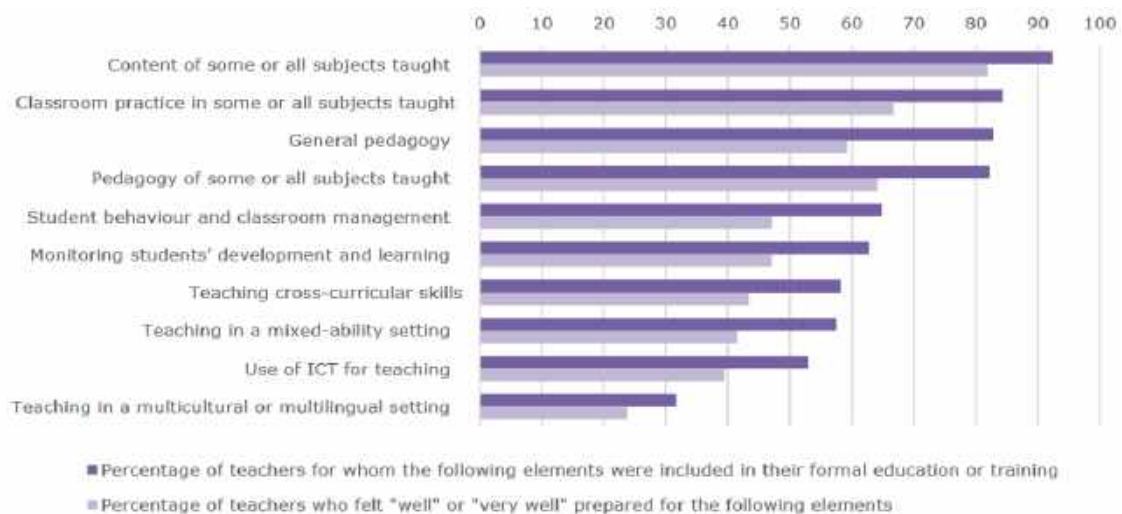
LOS FUTUROS DESAFÍOS PARA LA PROFESIÓN DOCENTE



Desde hace ya muchos años, el sector de la educación se ha visto confrontado en mayor medida a la expectativa de que el **profesorado y otros profesionales de la educación pueden abordar y resolver los problemas más amplios y generales de la sociedad** en la educación y a través de ella.

La **encuesta PIAAC** de la OCDE muestra que aproximadamente 70 millones de europeos carecen de competencias suficientes en materia de **lectura, escritura y aritmética**, mientras que el 40% de la población de la Unión Europea carece de competencias digitales. El programa Learning Compass 2030 de la OCDE define las **"competencias transformadoras"** como un tipo de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que el estudiante necesita para transformar la sociedad y modelar el futuro para una vida mejor.

No hay que olvidar el entorno multicultural de los **sistemas educativos** europeos. La encuesta TALIS 2018 de la OCDE mostró que, tras la crisis de los refugiados de 2015 en Europa, el 32% del profesorado trabaja en escuelas donde al menos el 1% de los alumnos son refugiados. Esta proporción alcanza el 50% en Finlandia y Bélgica, supera el 60% en Chipre y Dinamarca y alcanza el 74% en Austria y el 84,2% en Suecia. Sin embargo, en lo que se refiere a la formación inicial del profesorado, solo el 31,7% de los profesores y profesoras ha sido formado para impartir enseñanza en entornos multiculturales y pluriculturales (OCDE TALIS 2018).



Source: OECD, TALIS 2018.

Además de las demandas que plantea **el entorno y la naturaleza de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la edad de la población docente** ejerce una mayor presión sobre el sector. Las próximas jubilaciones en el sector provocarán una mayor escasez de docentes en toda la región, a menos que los Gobiernos se comprometan a salvaguardar la profesión docente. La OCDE estima que varios países, entre ellos Italia, Bulgaria, Lituania, Estonia y Letonia, tendrán que sustituir a **uno de cada tres docentes para 2030**. En la Unión Europea, el 32,8 % del profesorado de la enseñanza primaria y el 39% de la enseñanza secundaria tenían por lo menos 50 años en 2017. En la educación primaria, la proporción de docentes de 50 años o más superó el 40% en Italia (56,3%), Bulgaria (48,1%), Lituania (45,8%), Estonia (44%), Grecia (43,1%), Chequia (42,2%) y Hungría (40,6%).

A estas cifras se añade que la situación se ha ido deteriorando debido al cambio demográfico, lo que ha dado lugar a un importante aumento de la población estudiantil, dificultades para atraer a los estudiantes y a las estudiantes a la enseñanza impartida por el personal docente y poco éxito para retener en la profesión tanto a los que cursan la formación inicial como al personal docente en el ejercicio de la profesión.

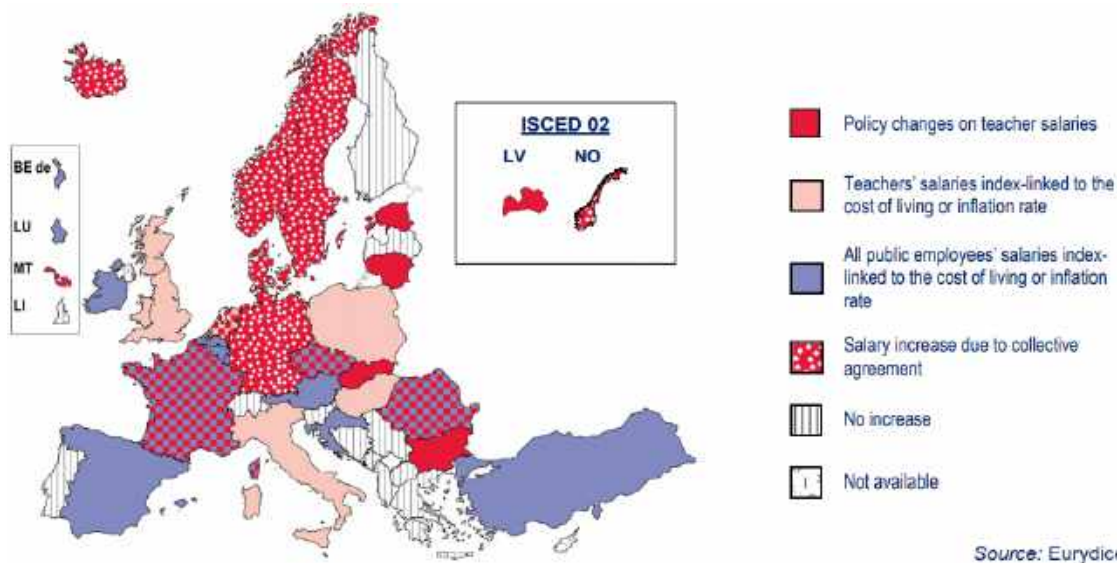
En toda Europa, se observa que la escasez de docentes da lugar a políticas que afirman que el profesorado no es necesario para el proceso de aprendizaje, o que planean **superar la escasez de docentes mediante la desregulación de la profesión**. El Monitor de la Educación y la Formación 2019 muestra que numerosos sistemas educativos como, por ejemplo, en Alemania, Lituania, Eslovaquia y Luxemburgo, han introducido en la profesión docente vías alternativas paralelas al modelo principal (o modelos principales) de formación inicial del profesorado. Esta alternativa implica una formación inicial más corta para el profesorado y/o la contratación de personal procedente de otros sectores sin contar con las cualificaciones docentes necesarias.

A photograph of a classroom. In the foreground, a man in a light blue shirt is pointing at a document held by a student. The student is a young man with dark skin and curly hair, wearing a plaid shirt. Other students are visible in the background, seated at desks. A large blue graphic element, resembling a stylized number '2', is on the right side of the image.

**EL MUNDO DEL
TRABAJO DEL
PERSONAL DOCENTE:**
AUTONOMÍA PROFESIONAL
Y LIBERTAD ACADÉMICA

La disminución del nivel de autonomía profesional del personal docente y otro personal de la educación está vinculada con su bajo estatus, su mala imagen y sus bajos salarios.

En todos los países de la OCDE, los salarios del personal docente en los niveles de educación preescolar, primaria y secundaria general representan, en promedio, entre el 78% y el 93% de los ingresos de los trabajadores y trabajadores con educación terciaria. Según Eurostat, los salarios legales aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos europeos en 2017/2018.



La financiación pública eficaz y sostenible sigue siendo un requisito básico para la autonomía institucional y la libertad académica. Sin embargo, en varios países, particularmente en algunas partes de Europa meridional y oriental, la educación superior sigue estando gravemente infradotada de financiación.

En los sectores de la **educación superior y la investigación**, la libertad académica se ha visto seriamente socavada. En el Comunicado de París de 2018, los Ministros de la Educación Superior se comprometieron firmemente a promover y proteger los valores fundamentales en todo el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), afirmando que *“la libertad e integridad académica, la autonomía institucional, la participación de los estudiantes y las estudiantes y el personal en la gobernanza de la educación superior y la responsabilidad pública y de la educación superior constituyen la columna vertebral del Espacio Europeo de Educación Superior”*. Sin embargo, las disparidades han sido significativas a la hora de dar prioridad a los diferentes valores fundamentales por parte de los Gobiernos y de quienes dirigen la educación superior.

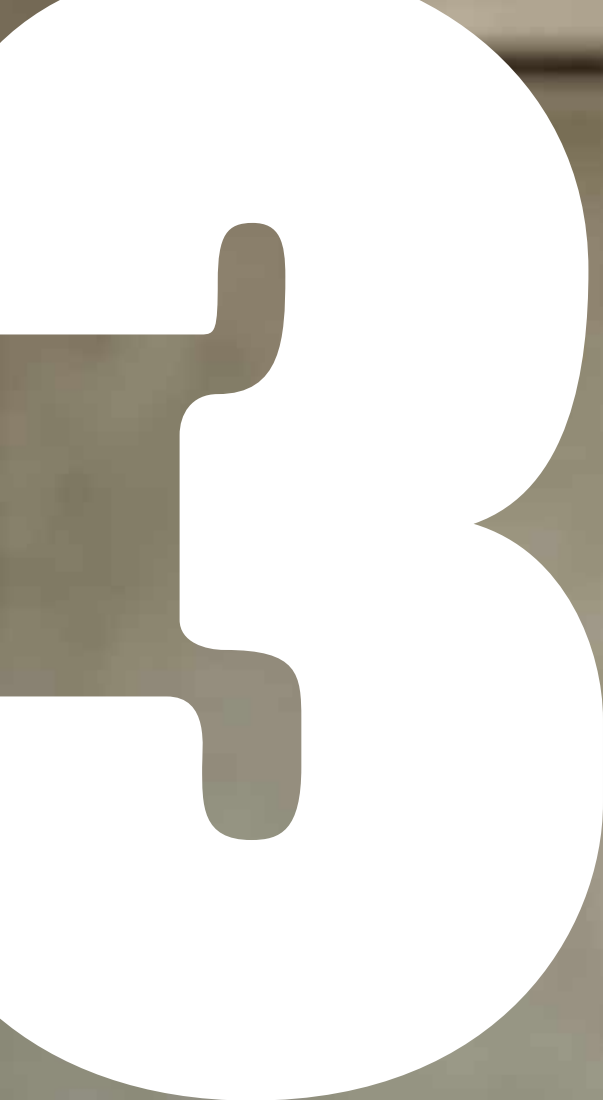
Por una parte, se ha prestado especial atención a la protección y promoción de la autonomía institucional en ámbitos como la financiación de la educación superior y la dotación de personal. Esta óptica permite a las universidades, por ejemplo, añadir fuentes alternativas de financiación u ofrece a la administración universitaria **más autonomía** para contratar y despedir personal educativo. Por otra parte, la protección y la promoción de la **libertad académica** se ha descuidado en gran medida y es un hecho probado que es un **ámbito poco desarrollado por los responsables políticos nacionales y europeos**.

En las últimas dos décadas, los sistemas de titularidad se han erosionado en toda Europa, al tiempo que los contratos de trabajo de duración determinada y precarios han ido en aumento. El personal académico que trabaja con este tipo de contratos a menudo está excluido de una participación significativa en la gobernanza universitaria. Su precaria situación les dificulta poner en cuestión el saber que reciben y proponer nuevas ideas y opiniones controvertidas o impopulares sin **poner en peligro** su carrera.

En los últimos años, se ha introducido en los sistemas de educación superior el paradigma de la “nueva gestión pública”, inspirado en la gobernanza y los modelos organizacionales comunes en el sector privado. También se han producido **cambios importantes en la gobernanza universitaria**, por ejemplo, menos puestos para el personal académico y el alumnado en los órganos rectores, menos elecciones para los nombramientos de altos cargos universitarios y la creación de equipos directivos superiores centralizados que, en aras de proteger la “marca universitaria”, ejercen un mayor control sobre lo que el personal de la educación superior puede decir en el **ámbito público**.

Todos estos cambios han dado lugar a una menor participación académica en los procesos de toma de decisiones y han puesto trabas al personal académico para que pueda ejercer su libertad de criticar el funcionamiento de su propia institución.

En **la educación de la primera infancia**, la reducción del tiempo dedicado al juego y las demandas para pasar de la educación de la primera infancia a la enseñanza primaria afectan directamente a la autonomía profesional del personal docente y otro personal de la educación. En **la educación general**, el impulso dado a los planes de estudios y las competencias relacionados con el mercado de trabajo ha resultado en una menor flexibilidad para que cada docente elija sus métodos y materiales de enseñanza.



PREVENIR Y COMBATIR LOS RIESGOS PROFESIONALES EN LA EDUCACIÓN



En el mundo del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo (SST) es fundamental para contar con condiciones de trabajo decentes. Aun cuando la pandemia de la COVID-19 ha sido una llamada de atención para el público en general sobre la importancia de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ambas han sido siempre una piedra angular del trabajo sindical. Velar por que los trabajadores y trabajadoras no pongan en riesgo su salud en el ejercicio de su profesión sigue siendo, hasta el día de hoy, y después de décadas de arduo trabajo sindical, logros y, en ocasiones, retrocesos, una prioridad para los sindicalistas de toda Europa. El sector de la educación se enfrenta a varios problemas de larga data en lo que respecta a la salud y la seguridad del personal, desde la lucha contra la violencia y el acoso en las instituciones educativas hasta abordar las amenazas que a menudo son menos tangibles y más difíciles de identificar, entre los que se encuentran los **riesgos psicosociales, como los relacionados con el estrés en el trabajo**. Los sindicatos de la educación también han dado la voz de alarma sobre las repercusiones del uso creciente de las tecnologías digitales sobre el bienestar psicosocial del personal docente y del personal del sector educativo en general.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

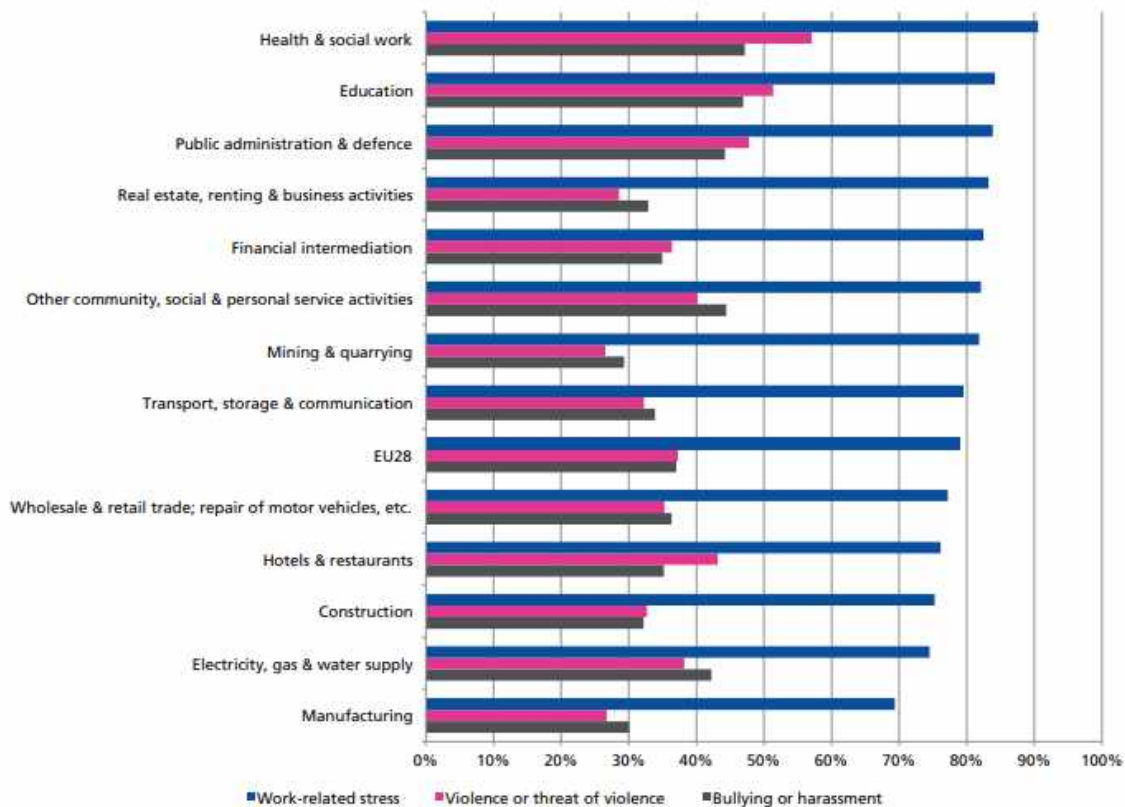
En un [estudio](#) de 2014 de EU-OSHA, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 25% de los trabajadores y trabajadoras indicaron haber experimentado un estrés relacionado con el trabajo durante todo o la mayor parte de su tiempo de trabajo, y una proporción similar señaló que el trabajo afecta negativamente a su salud. Cuando se examinan por sector, los riesgos psicosociales son los más preocupantes en el sector sanitario y de trabajo social, seguidos inmediatamente por el sector de la educación. EU-OSHA explicó estas asombrosas cifras remitiéndose a las **demandas emocionales** que son características de estas ocupaciones, definiendo el “trabajo emocional” como aquel cuyo contenido es de esperar que afecte emocionalmente a los trabajadores y trabajadoras. Los peligros psicosociales, como el estrés y el agotamiento relacionados con el trabajo, están afectando cada vez más a la salud y el bienestar del profesorado. El personal docente y el personal educativo en general se enfrentan a una gama compleja de peligros psicosociales en el entorno laboral, y estos riesgos son la principal causa del agotamiento de las docentes y los docentes. Estos peligros psicosociales en el sector educativo adoptan muchas formas: **sobrecarga de trabajo y/o de funciones; falta de apoyo de las instituciones educativas; mal comportamiento del alumnado; agotamiento físico o mental; presión por los resultados de los exámenes; acoso laboral y violencia de terceros**.

La edición 2018 de TALIS aporta más información sobre las preocupaciones de la profesión docente con respecto al bienestar del profesorado en el trabajo, una **perspectiva vital sobre el atractivo y la sostenibilidad de la profesión docente**. De hecho, el estrés agudo en el trabajo está fuertemente asociado con la satisfacción laboral del personal docente y su **intención de continuar** enseñando: el 18% del profesorado indica haber experimentado mucho estrés en su trabajo y el 49% asegura que el exceso de tareas administrativas es una de las principales fuentes de estrés. El informe destaca que las profesoras y

profesores que señalan haber experimentado mucho estrés en su trabajo **tienen mayores probabilidades de manifestar el deseo de abandonar su trabajo en los próximos cinco años.**

Además, el informe revela que los riesgos psicosociales afectan más a ciertas categorías de trabajadores y trabajadoras que a otras: los altos niveles de estrés relacionado con el trabajo son más prevalentes entre **las profesoras y el profesorado menor de 30 años** (en ambos grupos, el 20% señala experimentar mucho estrés) que entre sus pares masculinos y compañeros mayores de 50 años (15% en ambos grupos). **El profesorado que trabaja en escuelas urbanas, escuelas públicas y escuelas con una elevada concentración de estudiantes de medios desfavorecidos también tienen más probabilidades de señalar que experimentan mucho estrés.** Con respecto a las repercusiones de este estrés, el 7% del personal docente indica que su trabajo “tiene un importante impacto negativo en su salud mental”, mientras que el 6% señala que “tiene un importante impacto negativo en su salud física” y el 6% considera que su trabajo “nunca deja espacio para su vida personal”. A nivel europeo, la Directiva marco de 1989 relativa a las medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo obliga a los empleadores a implementar medidas preventivas para asegurar la protección contra accidentes y enfermedades profesionales. En consecuencia, las organizaciones deben abordar los riesgos psicosociales en sus estrategias de salud y seguridad. Además, los interlocutores sociales europeos han reconocido la importancia de los riesgos psicosociales al firmar los Acuerdos marco sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004) y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Estos acuerdos representan un compromiso con el desarrollo y la aplicación de su contenido a nivel nacional y, por lo tanto, requieren una mayor adaptación e implementación nacional.

Figure 26: Concern about work-related stress, harassment and violence, by sector (% establishments)



A nivel europeo, la Directiva marco de 1989 relativa a las medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo obliga a los empleadores y las empleadoras a implementar medidas preventivas para asegurar la protección contra accidentes y enfermedades profesionales. En consecuencia, **las organizaciones deben abordar los riesgos psicosociales en sus estrategias de salud y seguridad**. Además, los interlocutores sociales europeos han reconocido la importancia de los riesgos psicosociales al firmar los Acuerdos marco sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004) y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Estos acuerdos representan un compromiso con el desarrollo y la aplicación de su contenido a nivel nacional y, por lo tanto, requieren una mayor adaptación e implementación nacional.

RIESGOS EMERGENTES: EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS SOBRE EL BIENESTAR DEL PROFESORADO

El trabajo y los lugares de trabajo experimentan una evolución constante debido a la introducción de nuevas tecnologías, sustancias y procesos, cambios en la estructura de la mano de obra y el mercado laboral y nuevas formas de empleo y organización del trabajo. Estos cambios pueden dar lugar a **nuevos riesgos y desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras**, que deben anticiparse y abordarse para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables en el futuro. El sector de la educación no es inmune a esta situación, y la introducción y uso creciente de tecnologías digitales en el lugar de trabajo están destinados a crear una nueva gama de riesgos laborales para el personal docente y el personal educativo en general. En particular, durante la pandemia de la COVID-19, cuando se implementaron en la mayoría de los sistemas educativos europeos cierres prolongados y una transición a la enseñanza únicamente a distancia, se intensificaron los problemas derivados de la enseñanza en línea. En un entorno laboral donde el contacto se mantiene durante toda la jornada laboral, la aparición de las tecnologías de la comunicación añade la presión por parte de empleadores y empleadoras, padres y/o tutores y tutoras para que el personal educativo esté disponible fuera del horario laboral, generando así una mayor carga de trabajo. Además, la creciente dependencia de las nuevas tecnologías para realizar tareas no educativas, como el trabajo administrativo, puede multiplicar las cargas adicionales. Estos factores pueden alargar los horarios de trabajo y aumentar una carga de trabajo ya pesada, lo que conduce a un mayor estrés psicosocial relacionado con el trabajo. Además, el uso forzado de nuevas tecnologías dentro del aula puede dar como resultado una sensación de pérdida de capacidad profesional, aumentando el estrés relacionado con el trabajo, así como pérdida de confianza en el ejercicio de las tareas laborales. Por último, la cuestión de la privacidad de los datos y la seguridad electrónica, incluidas las cuestiones del acoso cibernético y la vigilancia tecnológica indebida, así como la recopilación de datos del personal educativo, son motivos de preocupación en las instituciones educativas que recurren a estas tecnologías.

4

EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL SOCIAL



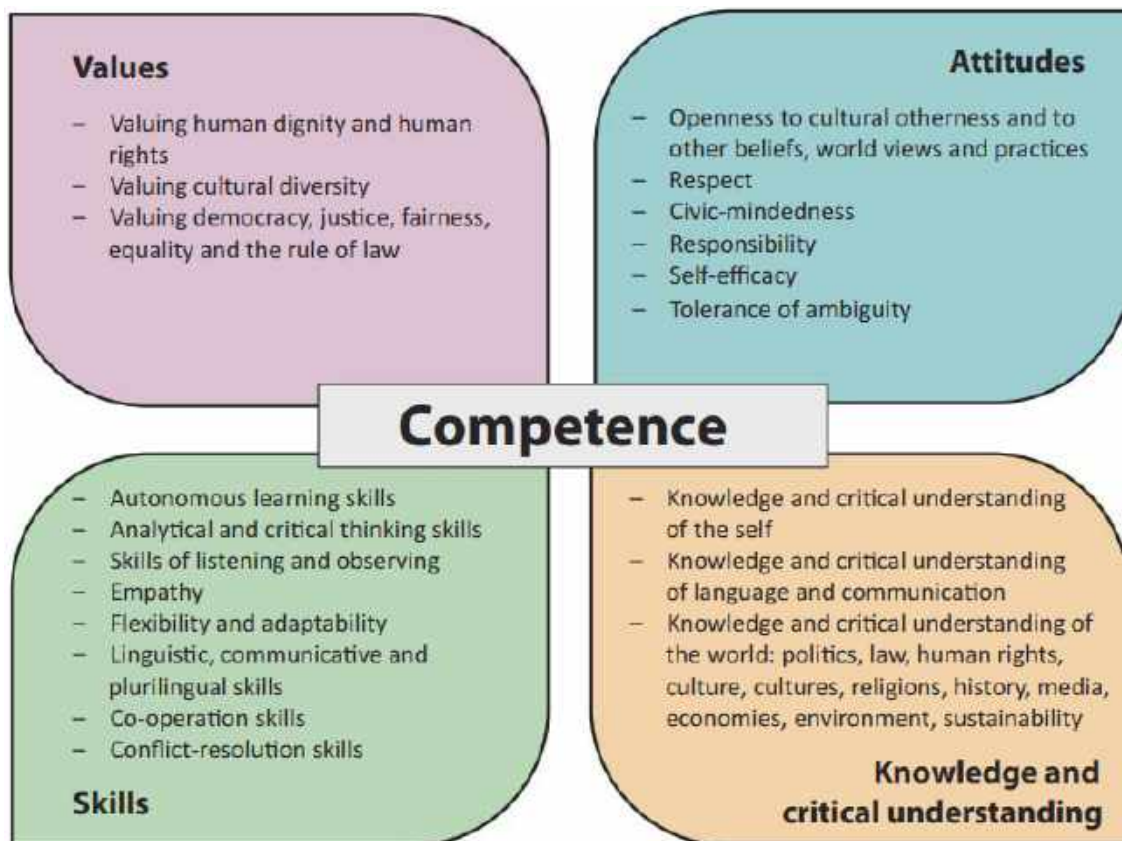
En un mundo cada vez más interconectado y diverso, influenciado por las redes sociales, las personas conviven con cambios constantes y tienen que adaptarse a muchos desafíos diferentes, como la **innovación y la digitalización**, la **degradación del medio ambiente y el cambio climático**, las tendencias antidemocráticas y xenófobas, e incluso la violencia, el odio, la radicalización, la desigualdad y la exclusión. El profesorado y los miembros y miembros del personal de la educación en general desempeñan un papel crucial para ayudar a la juventud a convertirse en ciudadanos y ciudadanas activos y críticos que se muestren solidarios, sean capaces de tomar decisiones de vida responsables y participen activamente en la creación de sociedades más justas, más igualitarias y más sostenibles.

CIUDADANÍA DEMOCRÁTICA Y EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

En estos tiempos de radicalización, extremismo y xenofobia en Europa son de crucial importancia para reforzar **los valores fundamentales de libertad**, tolerancia, democracia, igualdad y derechos humanos. El profesorado, el personal directivo de las escuelas y otro personal de la educación son clave para promover la **ciudadanía democrática y la educación en derechos humanos**. El desarrollo de las competencias sociales y la ciudadanía activa, así como la promoción de **la equidad y la cohesión** social a través de la educación escolar, son partes importantes del [marco Educación 2030 de la OCDE](#), así como del [marco Educación 2030 de la UNESCO](#) y el [Marco europeo relativo a las competencias clave para el aprendizaje permanente](#). Sin embargo, es difícil encontrar una definición común y una relevancia compartida de “ciudadanía y valores fundamentales” tales como la democracia, la libertad, la tolerancia, la no discriminación, la igualdad y la solidaridad a la pluralidad de intereses políticos, históricos, religiosos, culturales y de los contextos sociales nacionales en Europa. La [UNESCO](#) define **la educación ciudadana** como “la educación dada a los niños desde la infancia temprana para que se conviertan en ciudadanos críticos e informados que participen en las decisiones que conciernen a la sociedad”. Además, el marco de referencia europeo sobre competencias clave para el aprendizaje permanente hace hincapié en que la competencia cívica “prepara a las personas para participar plenamente en la vida cívica gracias al conocimiento de conceptos y estructuras sociales y políticas, y al compromiso de participación activa y democrática”.

El [estudio](#) de EURYDICE 2017 señala que la educación para la ciudadanía formaba parte de los planes de estudio nacionales para la educación general en todos los países encuestados. Al mismo tiempo, casi la mitad de los países siguen careciendo de normas o recomendaciones dirigidas a los futuros profesores y profesoras sobre el desarrollo de las competencias en educación para la ciudadanía a través de la formación inicial del profesorado. En este sentido contradice la [Recomendación](#) del Consejo de la UE relativa a la promoción de los valores comunes y educación inclusiva (2018) que recomienda tomar medidas para “*apoyar y capacitar a los profesores para crear una cultura y un entorno de aprendizaje abiertos y gestionar grupos de aprendizaje diversos, a fin de enseñar las competencias cívicas, transmitir el patrimonio común de Europa, promover los valores comunes y actuar como modelos de referencia para los alumnos*”.

Las conclusiones del [informe](#) de investigación *Desafíos y buenas prácticas relativas a la promoción de la ciudadanía y los valores de libertad, tolerancia y no discriminación a través de la educación* del proyecto [EU CONVINCe](#), dirigido por el CSEE, muestran una necesidad urgente de preparar al profesorado y al personal de dirección escolar a impartir la educación para la ciudadanía, así como la necesidad de desarrollar el pensamiento crítico y analítico. Las conclusiones también pusieron de relieve la demanda de una **cultura escolar democrática** que propicie un espacio para el debate sobre temas controvertidos y cuente con la participación activa de estudiantes y docentes. Asimismo, se puso de manifiesto que se requieren marcos políticos pertinentes que vinculen las actividades curriculares con actividades extracurriculares, incluida la preparación de los niños y jóvenes para que participen de manera segura, eficaz, crítica y responsable en un mundo de redes sociales y tecnologías digitale.



Consejo de Europa. [Competencias para una cultura democrática](#). 2016.

CIUDADANÍA DIGITAL ACTIVA

Es clave que enseñemos cómo utilizar las tecnologías digitales y cómo utilizarlas de forma adecuada. Naturalmente, las nuevas tecnologías ofrecen oportunidades para acceder fácilmente a las herramientas de información y comunicación, así como participar de forma innovadora en la sociedad. Sin embargo, también acarrearán varios riesgos que deben abordarse en la educación, por ejemplo, las cuestiones de la privacidad en línea, la exposición a noticias falsas, así como la intimidación y el ciberacoso. El Consejo de Europa ha definido la ciudadanía digital como *“la capacidad de participar de forma positiva, crítica y competente en el entorno digital, basándose en las competencias de comunicación y creación eficaces, para practicar formas de participación social respetuosas de los derechos humanos y la dignidad mediante el uso responsable de la tecnología”*. El profesorado y otros profesionales de la educación están en primera línea para enseñar un comportamiento en línea responsable y la utilización de aptitudes de pensamiento crítico al interactuar en plataformas digitales.

EDUCACIÓN Y CAMBIO SOCIAL PARA EL DESARROLLO AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE

La educación desempeña un papel importante en la respuesta a los desafíos ambientales a favor del cambio social y el desarrollo sostenible del mundo. Es evidente que el debate sobre la educación y las cuestiones ambientales es más amplio que ninguna otra disciplina de estudio. Se trata de un debate sobre el cambio social en el que los sindicatos trabajan conjuntamente en solidaridad por una sociedad colectiva fundamentada en los principios de democracia, justicia social, equidad y sostenibilidad. Asimismo, se trata de un tema que requiere la solidaridad internacional en el mundo entero.

Para la [UNESCO](#), *“la educación es fundamental para ayudar a las poblaciones a comprender y abordar los impactos del cambio climático y para fomentar los cambios de actitud y comportamiento necesarios para prepararles a abordar las causas del cambio climático, adoptar estilos de vida más sostenibles y desarrollar competencias que refuercen a los diferentes módulos de las economías, así como para adaptarse al impacto del cambio climático”*. La educación para el desarrollo sostenible es un componente del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4 relativo a la educación, a su vez, el objetivo número 13 sobre la acción climática incluye la mejora de la educación relativa al cambio climático. Además, la [Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático](#) (CMNUCC), un tratado internacional sobre el medio ambiente firmado en Río de Janeiro en 1992, introduce la importancia del desarrollo y la aplicación de programas educativos y de sensibilización pública sobre el cambio climático y sus efectos, tales como la “formación de personal científico, técnico y directivo” y “la preparación y el intercambio de material educativo y material destinado a sensibilizar al público”. El más reciente [Acuerdo de París sobre el cambio climático](#) va más allá y exige la cooperación entre los países en relación con estas medidas.

Actualmente, el objetivo de los movimientos mundiales de obligar a los Gobiernos a introducir políticas que aborden el cambio climático (tales como #FridaysForFuture y #ClimateStrike) ya se ha extendido entre muchos estudiantes en Europa que hacen un llamamiento a la acción con eventos masivos en línea o, antes de la COVID-19, protestaban frente a parlamentos y ayuntamientos locales. Existe una demanda creciente para que el profesorado, el personal académico y otro personal de la educación traten, discutan de manera crítica y **enseñen las causas y consecuencias del cambio climático**, así como las medidas que pueden tomarse para frenar la destrucción del medio ambiente. Sin embargo, incluso ahora en 2020, la educación sobre cuestiones ambientales y el cambio climático está casi completamente ausente de los planes de estudio nacionales, excepto algunas discusiones sobre temas específicos como la biología o los estudios ambientales. El [Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2016](#) concluyó que alrededor de tres cuartas partes de los 78 países investigados habían incluido el desarrollo sostenible en sus planes de estudio. En 2020, [Italia](#) se convirtió en el primer país de la Unión Europea en hacer obligatorias las clases sobre el cambio climático en las escuelas, con 33 horas, aproximadamente una por semana lectiva, dedicadas al cambio climático y al **desarrollo sostenible**. La Comunicación de la Comisión Europea sobre el [Pacto Verde Europeo](#) publicada en enero de 2020, incluía un artículo sobre la “activación de la enseñanza y la formación”, en el que menciona tres puntos:

- Elaborar un marco europeo de competencias que contribuirá al desarrollo y la evaluación de los conocimientos, las capacidades y las actitudes relativos al cambio climático y el desarrollo sostenible, y proporcione materiales de apoyo y facilite el intercambio de buenas prácticas en las redes de programas de formación del profesorado de la UE;
- Dotar a los Estados miembros de nuevos recursos financieros que aumenten la sostenibilidad de los edificios y el funcionamiento de las escuelas;
- Garantizar el reciclaje profesional y la mejora de las competencias de la mano de obra de Europa necesarios para extraer los beneficios de la transición ecológica.

Aun cuando la educación relativa al medio ambiente debe integrarse en todos los niveles y aspectos del sistema educativo e ir acompañada de recursos técnicos, financieros y de personal sostenibles y adecuados del presupuesto público con el fin de lograr un cambio social real, la Comunicación de la Comisión Europea [Reforzar la identidad europea mediante la Educación y la Cultura](#) no menciona ninguna cuestión medioambiental en las prioridades de la Estrategia de la UE posterior a 2020 en materia de educación y formación. Como se indica en el [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), la educación tiene como objetivo capacitar a los niños y adultos para que desarrollen todo su potencial a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. Asimismo, se supone que la educación prepara a las personas para que comprendan, vivan y reflexionen sobre el mundo físico y social que les rodea, al tiempo que toman medidas y participan en la toma de decisiones. Por consiguiente, como el medio ambiente y el clima son partes inherentes de nuestro mundo físico, la educación sobre el cambio climático debe formar naturalmente parte de la [educación para la ciudadanía](#), y el profesorado y sus sindicatos de la educación desempeñan un papel importante en ella.

En esta era de Internet, redes sociales, noticias falsas y desinformación, el profesorado, el personal académico y otro personal de la educación deben tomar la iniciativa en la educación de las generaciones futuras para que se conviertan en ciudadanos y ciudadanas responsables que preserven su medio ambiente gracias a estar informados sobre las causas y consecuencias del cambio ambiental y climático. Enseñar a formular respuestas adecuadas, reducir la vulnerabilidad a las consecuencias medioambientales y prevenir una mayor destrucción del medio ambiente es de crucial importancia. Para ello, es necesario brindar apoyo al profesorado, el personal académico y otro personal de la educación en la enseñanza de la educación sobre el cambio climático con materiales, métodos y prácticas didácticas pertinentes y actualizados, así como con una formación inicial y continua del profesorado sobre el tema.

De hecho, el cambio climático y las cuestiones medioambientales tienen importantes repercusiones en el trabajo de las instituciones educativas. Pueden obstruir los procesos de aprendizaje y enseñanza y crear entornos que no propicien estos procesos (por ejemplo, problemas de temperatura o calidad del aire en las aulas, períodos en los que las escuelas tienen que cerrarse o reubicarse a causa de los cambios en la naturaleza). La migración inducida por el clima, los desastres naturales, la escasez de alimentos y otros eventos similares interfieren en la educación y evitan que las personas reciban una educación de calidad. Los problemas ambientales también tienden a profundizar significativamente las disparidades socioeconómicas entre las personas, los países y las regiones. Ejercen un mayor impacto en los grupos sociales desfavorecidos, los países económicamente más pobres y en las niñas y las mujeres. Los sindicatos de la educación luchan por una sociedad igualitaria e inclusiva en la que toda la juventud tenga acceso a una educación sostenible de alta calidad e inclusiva, independientemente de su género, situación socioeconómica, ubicación geográfica, situación migratoria y de ciudadanía, capacidades y necesidades educativas.



**LA
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL Y EL CAMBIO
SOCIAL**



Las sociedades de toda Europa se enfrentan a cambios profundos, con nuevas tecnologías en rápida evolución que están transformando irrevocablemente el mundo del trabajo tal como lo conocemos ahora. La automatización y la digitalización están afectando a la vida laboral, así como a la sociedad en general, y ya han empezado a afectar a los ciudadanos y ciudadanas en términos de necesidades de **competencias y prácticas laborales**. Además, el uso cada vez mayor de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana requiere un nivel mínimo de comprensión y sensibilización acerca del uso seguro de las herramientas digitales desde una edad temprana. A nivel de la UE, el Marco de Competencia Digital [DigiComp 2.0](#) (2016), desarrollado para reflejar los objetivos de la [Nueva Agenda de Capacidades para Europa](#) de la Comisión Europea identifica los componentes clave de la competencia digital en los cinco ámbitos siguientes: 1) información y cultura de los datos; 2) comunicación y colaboración; 3) creación de contenido digital; 4) seguridad; y 5) solución de problemas.

En el centro de esta evolución, el sector educativo es objeto de una presión considerable para adecuarse en todos los sectores y profesiones a esta cuarta revolución industrial que numerosos responsables de la toma de decisiones y representantes de empresas parecen estar adoptando como una poderosa fuerza para impulsar el crecimiento económico. La introducción de nuevas tecnologías afecta al personal de la educación todos los días y en muchos aspectos de su profesión. El personal de la educación y sus sindicatos están dando la voz de alarma sobre las posibles repercusiones negativas que conlleva el uso desenfrenado de las tecnologías emergentes en el sector educativo y en la calidad de la educación, especialmente si se introduce sin una reflexión exhaustiva y equilibrada, en la que los **profesionales de la educación deben desempeñar un papel central**. Además, las crecientes exhortaciones a un mayor uso de herramientas digitales, incluida la analítica de aprendizaje, a fin de desarrollar vías de aprendizaje individuales, ponen en riesgo **el aspecto social de la interacción entre docente y estudiante**, esencial para el óptimo desarrollo de este último. Otra de las preocupaciones centrales del personal de la educación es **el impacto de la digitalización en sus condiciones de empleo y de trabajo**, en particular con el aumento de las demandas de disponibilidad fuera del horario laboral, los riesgos de acoso en línea y la posible infracción de las normas de protección de datos favorecidas por el uso de tecnologías como la inteligencia artificial. Todas estas cuestiones ponen en peligro el bienestar del personal de la educación y amenazan el atractivo de la profesión docente.

Al mismo tiempo, las tecnologías digitales, introducidas con la plena inclusión de los puntos de vista, el saber y la experiencia del profesorado y de los sindicatos de la educación, muestran posibilidades prometedoras para apoyar su trabajo dentro y fuera del aula o el auditorio. Un uso reflexivo y equilibrado de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje, que tenga presente el **uso seguro de las tecnologías en línea** y que respete la **autonomía profesional** del profesorado, puede aportar muchos beneficios. Entre estos se observa el de fomentar el interés de los estudiantes y las estudiantes en diversas materias, por ejemplo, temas de ciencia, tecnología ingeniería y matemáticas (CTIM) y de alentarles a explorar carreras en estos campos. También puede ayudar a retener en la enseñanza formal a aquellos estudiantes y aquellas estudiantes que se encuentran en riesgo de exclusión, entre los y las que pueden encontrarse y los y las que presentan necesidades especiales.

Los beneficios potenciales de las nuevas tecnologías para el sector de la educación solamente pueden alcanzarse si los Gobiernos y las autoridades educativas de Europa **mantienen e incrementan el nivel de inversión pública en la educación a todos los niveles** y reconocen a los sindicatos de la educación como socios en pie de igualdad en lo

que atañe la evolución futura que afecta al sector de la educación. Ha de garantizarse el papel permanente y central de los sindicatos de la educación en la toma de decisiones nacionales y europeas a la hora de diseñar las políticas educativas, con un diálogo social a nivel nacional y europeo conforme con el principio de que las **nuevas tecnologías deben utilizarse como complementos y no sustitutos de la enseñanza en el aula.**

En la siguiente sección se examinan los desafíos actuales y futuros que se plantean al personal de la educación en la era digital con la intención de dar pistas de reflexión y de discusión sobre el tema de la digitalización en el sector de la educación.

ADAPTARSE A LA ERA DIGITAL

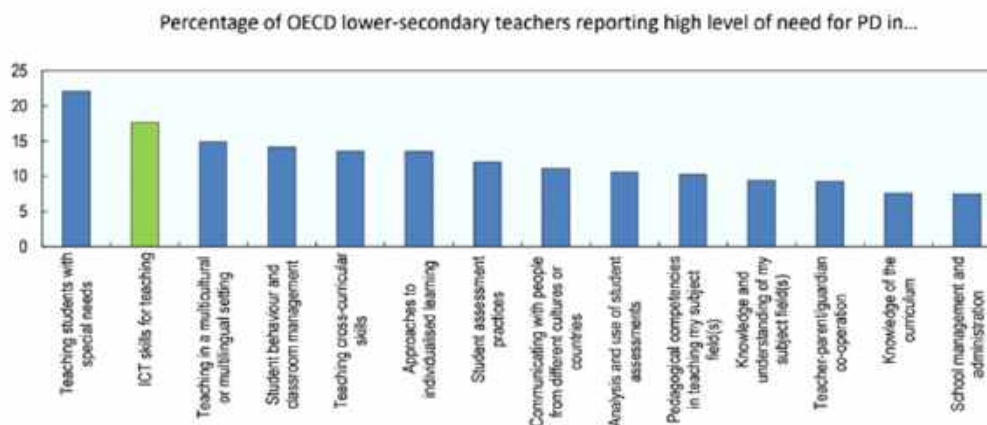
La digitalización ejerce un gran impacto en el atractivo de la profesión y plantea una serie de dificultades nuevas para el bienestar del personal educativo. Durante muchos años, los sindicatos de la educación se han preocupado por **el aumento de la carga de trabajo, el creciente estrés relacionado con el trabajo y la merma de la capacidad para tomar sus propias decisiones libres en el ejercicio de su profesión y el equilibrio entre la vida laboral y personal.** Es importante abordar estas preocupaciones con el fin de promover el atractivo de la profesión docente, en particular en el contexto de la digitalización, especialmente cuando muchos países se enfrentan al problema de la escasez de profesorado y se pone en peligro la sostenibilidad de la profesión docente. En un entorno de trabajo en el que se mantiene contacto durante toda la jornada laboral, es importante garantizar que las tecnologías de la comunicación ayuden a aliviar la carga de trabajo del profesorado y el respeto del **derecho de profesoras y profesores a desconectarse**, de modo que no se espere que respondan a las consultas fuera del horario laboral.

A menudo, la creciente expectativa de que el profesorado utilice las nuevas tecnologías para realizar tareas no educativas, tales como el trabajo administrativo, está aumentando de forma desproporcionada. De hecho, la absorción de tareas no relacionadas con la enseñanza puede ser causa de una multiplicación de cargas adicionales, por ejemplo, horarios de trabajo más largos y el aumento de una carga de trabajo ya pesada. Es de esencial importancia que el uso de las nuevas tecnologías dentro del aula no propicie una pérdida de autonomía profesional.

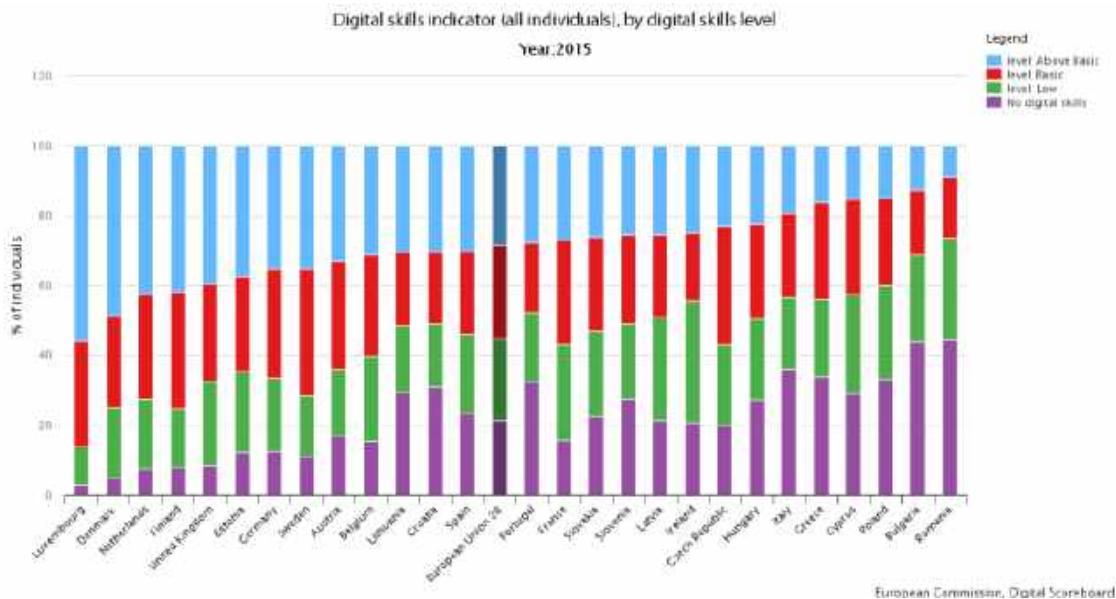
Con el cambio tecnológico, el profesorado y otro personal de la educación deben adaptarse a las tecnologías emergentes e incluirlas en sus prácticas docentes. Una cuestión fundamental a este respecto es la de saber si se les está facilitando la **formación adecuada** para entender plenamente cómo funcionan estas tecnologías y la mejor manera en que pueden utilizarse para respaldar la enseñanza. TALIS 2018 revela que aunque muchos docentes participan activamente en el desarrollo profesional, constantemente señalan importantes carencias en ciertos ámbitos, particularmente la enseñanza a estudiantes con necesidades especiales y la utilización de las competencias informáticas para la enseñanza. Las razones más citadas para explicar la no participación en la formación disponible fueron “conflicto con el horario de trabajo” (54%) y “falta de incentivos para participar en el desarrollo profesional” (48%).

Asimismo, TALIS 2018 indicó que solo el 56% del profesorado de los países de la OCDE recibió formación en el uso de las TIC para la enseñanza como parte de su educación o formación formal, y solo el 43% se sintió bien o muy bien preparado en el uso de las TIC una vez completada su formación docente inicial. El profesorado sigue señalando una **gran necesidad de desarrollo profesional en las competencias TIC para la enseñanza**, solo superada por la insuficiencia de la enseñanza dirigida a los estudiantes y las estudiantes con necesidades especiales. Como se ha explicado en secciones anteriores, el profesorado debe recibir una formación de calidad en el uso de herramientas digitales para integrar eficazmente las TIC en la enseñanza. Además de las tecnologías digitales básicas, el profesorado no está necesariamente formado en otras competencias digitales importantes, como la alfabetización digital o la ciudadanía digital. La educación del profesorado tanto en la preparación inicial como en los distintos niveles de desarrollo profesional continuo deberá ampliarse y prepararle y apoyarle mejor para enseñar estas importantes competencias del siglo XXI. Los profesionales de la docencia deben tomar decisiones profesionales informadas en relación con el diseño y la implementación de la educación digital para su alumnado. En el siglo, XXI, **la competencia digital es una competencia fundamental para todos los profesores y profesoras**. Además, cada vez hay más pruebas de que el profesorado necesita y quiere participar en experiencias de aprendizaje digital que sean pertinentes para su disciplina y para su nivel de competencia. Por consiguiente, es preciso facilitar una **multiplicidad de experiencias de aprendizaje** para que el profesorado participe en ellas y las explore. En última instancia, las profesoras y profesores de todos los niveles educativos son profesionales de la educación y el uso de las tecnologías digitales optimizan el aprendizaje. El profesorado debe tener la posibilidad de participar en una formación digital periódica, durante el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta que no hay un enfoque único que se adapte a todos.

TPL in digital environments ICT is one of the most frequently reported needs for PD



Source: OECD TALIS 2018, Table I.5.21., and OECD (2019) *Working and Learning Together*, Fig. 4.4



LA CRECIENTE BRECHA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES

Con la transformación digital, los ciudadanos requieren nuevas competencias digitales elementales para entrar en el mercado laboral y completar las tareas cotidianas básicas. Las acciones de orden social y administrativo requieren cada vez más distintas formas de actividad digital, sin la cual los ciudadanos no pueden acceder a los servicios esenciales. De hecho, las competencias digitales básicas se han convertido en un requisito para participar en la sociedad. Sin embargo, las cifras actuales muestran que Europa se está quedando rezagada en este ámbito. En 2017, el 43% de la población de la UE tenía un nivel insuficiente de competencias digitales. El 17% no tenía ninguno, ya que, o bien no usaban Internet o apenas lo hacían. Además, las tres razones principales expuestas para explicar el no tener acceso a Internet en el hogar seguían siendo la falta de necesidad o interés (46% de los hogares sin acceso a Internet en 2017), competencias insuficientes (43%) y los elevados costes de acceso y equipamiento (32%). Ante esta situación, y teniendo en cuenta la importancia del acceso a herramientas digitales actualizadas en el hogar y en el aula tanto para el alumnado como para el personal educativo, como lo ha puesto de manifiesto la pandemia de la COVID-19, una educación digital de calidad requiere de un **enfoque coordinado para mitigar las brechas en materia de competencias digitales**.

Las empresas de tecnología tienen como objetivo capitalizar la mayor demanda de herramientas digitales en el sector educativo y aumentar su presencia en las instituciones de enseñanza, ya sea en escuelas o campus universitarios, y reforzar las asociaciones con

las estructuras de la educación pública. Estas asociaciones pueden tener consecuencias perjudiciales para la calidad y la inclusión de la educación, en la medida en que pueden conducir a la comercialización de la educación, así como a la intrusión de intereses privados en el diseño de las políticas educativas públicas y afectar a la autonomía profesional del personal docente. Además, una mayor **dependencia de los proveedores privados de recursos, equipo y programas informáticos corre el riesgo de promover las desigualdades**, cuando las instituciones educativas y los estudiantes y las estudiantes que no puedan comprar estos recursos se queden atrás. Por consiguiente, deben aplicarse medidas en relación con la digitalización para garantizar que la educación digital de calidad llegue a todos y, en particular, a los grupos vulnerables.

La justicia social, la igualdad de oportunidades y la solidaridad están en el centro de los valores sindicales, pero también es un hecho que las sociedades igualitarias y justas son importantes para sostener la democracia. El aumento de las desigualdades conduce a la exclusión social y, en el peor de los casos, a la marginación y a la radicalización. La educación es un elemento clave para prevenir situaciones como éstas, en particular la lucha contra las noticias falsas tanto fuera como en línea.

LA EDUCACIÓN INCLUSIVA FACILITADA POR LAS HERRAMIENTAS DIGITALES

Existe una creciente necesidad de garantizar **la igualdad en la educación digital en Europa** y, pese a los elevados niveles de desempleo, siguen existiendo alrededor de 800.000 puestos vacantes en el sector europeo de las TIC en 2020. Además, en 2015, las mujeres representaron solo el 13% de los titulados en campos relacionados con las TIC que trabajaban en empleos digitales, en comparación con el 15% en 2011.

El CSEE recuerda la *“necesidad de redoblar esfuerzos para superar el uso estereotipado de género de las TIC y crear más incentivos para que tanto los niños como las niñas se conviertan en usuarios competentes en materia de TIC, para prepararlos para la vida y el mercado laboral del futuro, que en gran medida se basa en las capacidades y competencias digitales”*.



EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA EXTRACCIÓN DE DATOS (DATA MINING)

Es común que expertos y responsables políticos, ajenos al sector educativo, evalúen las nuevas tecnologías como herramientas potenciales para mejorar las prácticas de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, los “cambios innovadores” han de ser puestos en práctica por el profesorado sin consultar su opinión, y a menudo se presenta injustamente a los profesionales como reacios al cambio. En muchos de los recientes debates educativos en múltiples foros se ha hablado de la inteligencia artificial, la minería o extracción de datos y la analítica de aprendizaje como de herramientas prometedoras para una educación más inclusiva que se adapte a las necesidades individuales del alumnado. Sin embargo, como todas las herramientas innovadoras, **la inteligencia artificial (IA), la minería de datos y la analítica de aprendizaje requieren al sector educativo una adaptación exhaustiva** a todos los niveles. Las necesidades específicas o los sistemas educativos y los riesgos potenciales de estas tecnologías para la calidad de la educación, el personal de la educación y el alumnado, deben ser reconocidos, discutidos abiertamente y comprendidos. En esta sección, analizamos algunos de los riesgos a los que la inteligencia artificial y la minería de datos exponen al sector educativo, al tiempo que examinamos sus posibles inconvenientes.

La inteligencia artificial, tal como la define la Comisión Europea, que ha establecido el [Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial](#), integrado por expertos de las diversas partes interesadas, incluidos representantes sindicales, se aplica a “*los sistemas que manifiestan un comportamiento inteligente, pues son capaces de analizar su entorno y pasar a la acción –con cierto grado de autonomía– con el fin de alcanzar objetivos específicos. Los sistemas basados en la IA pueden consistir simplemente en un programa informático (p. ej. asistentes de voz, programas de análisis de imágenes, motores de búsqueda, sistemas de reconocimiento facial y de voz), pero la IA también puede estar incorporada en dispositivos de hardware (p. ej. robots avanzados, automóviles autónomos, drones o aplicaciones del internet de las cosas)*”. La inteligencia artificial puede dividirse, de hecho, en dos aplicaciones. El aprendizaje automático es un subconjunto de la IA asociado con algoritmos entrenados para modificarse sin intervención humana con el fin de lograr un determinado resultado deseado, alimentándose de datos estructurados. Mientras que el aprendizaje profundo es un subconjunto del aprendizaje automático con varios niveles adicionales de estos algoritmos, cada uno con una comprensión específica de los datos que transmite, en última instancia con una capacidad adicional de deducción.

Artificial Intelligence

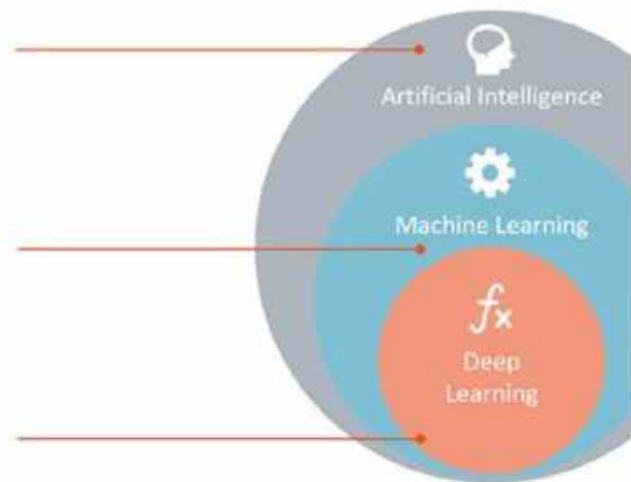
Any technique which enables computers to mimic human behavior.

Machine Learning

Subset of AI techniques which use statistical methods to enable machines to improve with experiences.

Deep Learning

Subset of ML which make the computation of multi-layer neural networks feasible.



Source: [KD Nuggets](#)

Por consiguiente, la inteligencia artificial se refiere a la capacidad que posee una máquina para alcanzar un cierto nivel de deducción autónoma, activada por una programación inicial y la alimentación de datos. En el sector de la educación, se habla de la IA en particular como una herramienta para desarrollar programas que permitan **vías de aprendizaje personalizadas**, con el fin de asegurar que todo el alumnado se beneficie de un seguimiento adaptado a sus necesidades individuales. Vinculadas al uso de la inteligencia artificial en el aula, la minería de datos y la analítica de aprendizaje son dos ámbitos específicos en la adaptación de la educación al itinerario de aprendizaje de cada estudiante: la minería de datos es el proceso de un programa informático que encuentra modelos y relaciones mediante el tratamiento de grandes volúmenes de datos; la analítica de aprendizaje se refiere al proceso por el que el programa informático de inteligencia artificial evalúa de forma crítica datos primarios y genera modelos para analizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y las estudiantes y determinar sus fortalezas, debilidades y posibles resultados de aprendizaje. Actualmente, ambas aplicaciones se discuten principalmente en el marco de una valoración y evaluación de los procesos y resultados de aprendizaje del alumnado. **La evaluación y la valoración son aspectos centrales del trabajo del docente y requieren la experiencia de un profesional cualificado.**

La inteligencia artificial también se utiliza cada vez más en la educación superior más allá de los aulas, por ejemplo, en la gestión de la educación superior, apoyando la colaboración y los servicios al estudiante. Sin embargo, la investigación muestra que hay proyectos que buscan “modelizar los conceptos erróneos comunes del alumnado, predecir qué estudiantes están en riesgo de fracaso y proporcionar en tiempo real una información sobre los estudiantes y las estudiantes estrechamente integrada con los resultados de aprendizaje”. Además, la inteligencia artificial se utiliza para la contratación del profesorado de la misma manera que las grandes empresas utilizan los motores de contratación para analizar las solicitudes de las candidaturas a través de ciertas palabras clave. No obstante, este uso de la IA cosifica al profesorado, al personal académico, al personal investigador

y otro personal educativo y, en caso de que el CV quede fuera del área de búsqueda de la palabra clave, les priva de la posibilidad de presentarse en entrevistas reales. Este sistema contribuye a la creciente percepción de que la inteligencia artificial es capaz de reemplazar la enseñanza.

Aun cuando el uso de la inteligencia artificial, la minería de datos y la analítica de aprendizaje está destinado en principio a facilitar el trabajo de los profesionales de la educación y aliviar parte de su carga de trabajo, estas tecnologías presentan riesgos específicos al sector educativo que necesitan tratarse urgentemente para garantizar que no repercutan negativamente a largo plazo en la calidad de la educación. En particular, los responsables de la toma de decisiones deberían tener en cuenta los siguientes principios a fin de garantizar el **uso ético de la inteligencia artificial: la protección de los datos personales del alumnado y del personal docente; transparencia** sobre el funcionamiento de los algoritmos y el destino de los datos recopilados; **prácticas justas y no discriminatorias** en el uso de los datos recopilados; **condiciones de trabajo y de empleo justas, por ejemplo en lo que respecta a los procedimientos de contratación**. Asimismo, el uso de los recursos de Internet presenta un **riesgo de desviaciones algorítmicas** que pueden ser perjudiciales para la **educación de calidad independiente, en particular en el campo de la investigación**. Estos principios se establecen en la [Declaración del CSEE relativa al Libro Blanco de la Comisión Europea sobre la inteligencia artificial](#) de marzo de 2020.



**IMPULSAR EL
PROGRESO HACIA
LA IGUALDAD Y LA
INCLUSIÓN**



A pesar de los progresos globales en abordar las desigualdades en la sociedad del siglo XXI, sigue observándose una **falta de financiación para la educación inclusiva** y muchos temas y desafíos en relación con la igualdad en Europa siguen sin abordarse en el diálogo social del sector de la educación. La profesión docente no refleja suficientemente la diversidad de la sociedad (por ejemplo, el 73% de los trabajadores de la educación son mujeres y la educación es uno de los sectores que presenta el **menor porcentaje** de inmigrantes entre los trabajadores y trabajadoras clave), lo que priva al alumnado de una amplia gama de modelos a seguir. La **falta de voluntad política** y de inversión pública para aplicar estrategias y políticas de igualdad y no discriminación son algunas de las principales razones por las que siguen existiendo gran número de desigualdades en Europa. Además, la propagación de discursos políticos de derecha y nacionalistas y la creciente pobreza y exclusión social en varios países europeos socavan la agenda de igualdad e inclusión en nuestra sociedad.

Los sindicatos de la educación trabajan incansablemente para garantizar que la profesión docente y los sistemas educativos sean inclusivos, diversos e iguales. Hoy día, los sindicatos de la educación siguen afrontando numerosos problemas persistentes, así como muchos nuevos desafíos, a saber, el envejecimiento de la población europea y de la profesión docente, la fuga de cerebros, los recortes presupuestarios en la educación, la creciente privatización en el sector educativo, el aumento de los ataques a los derechos sindicales y la disminución de la afiliación a los sindicatos. Estas tendencias no solo ponen en peligro una educación inclusiva y equitativa, sino que han obligado a muchos sindicatos de la educación a reducir su trabajo en materia de igualdad.

Aun cuando un número creciente de Gobiernos ve la educación como un medio para resolver los problemas económicos y abastecer al mercado laboral, el movimiento sindical de la educación entiende la educación desde una perspectiva holística que tiene como objetivo desarrollar ciudadanos y ciudadanas tolerantes, abiertos y activos con un respeto inherente a los derechos humanos.

La reciente evolución socioeconómica relacionada con la propagación pandémica del virus COVID-19, que ha afectado a toda la región europea, ha amplificado todas las desigualdades existentes. Asimismo, ha profundizado las disparidades entre personas de diferentes medios socioeconómicos, entre ciudades y zonas rurales, entre migrantes y no migrantes, entre géneros y entre las generaciones. Las medidas gubernamentales de distanciamiento social y cuarentena, aplicadas en casi todos los países europeos para prevenir la propagación del virus, afectan a las mujeres de manera desproporcionada y repercuten en la igualdad de género, aumentando significativamente la distribución desigual de las responsabilidades del hogar y de los cuidados, así como la brecha salarial entre mujeres y hombres.

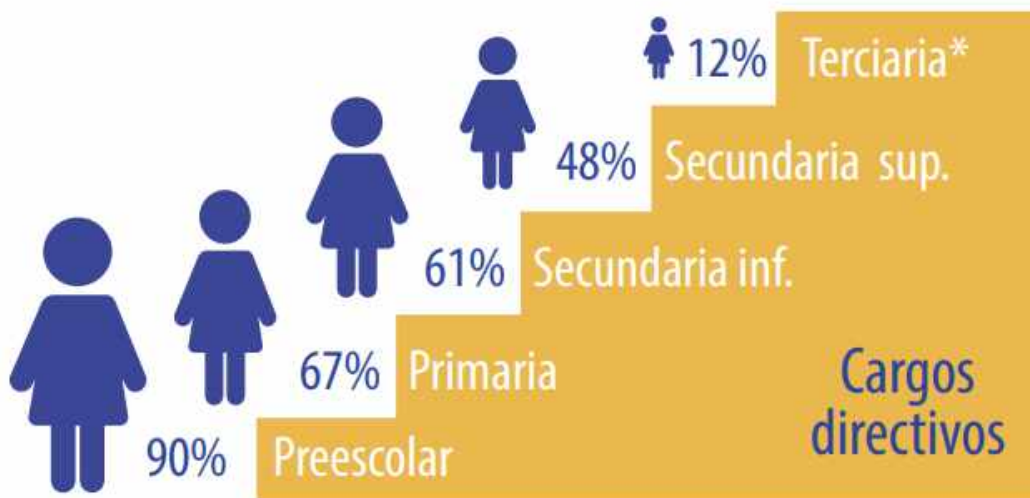
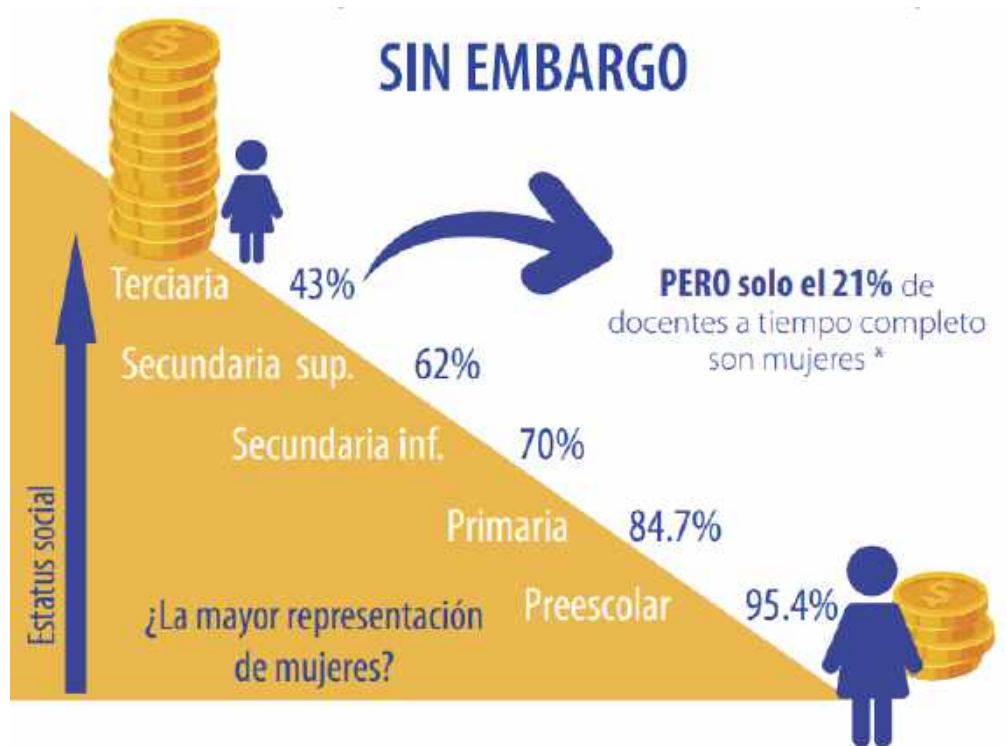
Es de crucial importancia tener en cuenta la **dimensión interseccional** de muchas desigualdades, en las que se producen múltiples discriminaciones debido a la convergencia de diversos factores. Muchas iniciativas, políticas y estrategias progresistas encaminadas a eliminar diferentes formas de discriminación en realidad pueden reforzar múltiples niveles interseccionales de discriminación. La interseccionalidad se define como la comprensión de que las identidades y posiciones sociales de las personas están moldeadas por varios factores que convergen al mismo tiempo, creando experiencias y perspectivas

únicas. Estos factores incluyen, entre otros, origen étnico, sexualidad, identidad de género, discapacidad, edad, antecedentes socioeconómicos, situación migratoria, nacionalidad, credo y otros. Los partidarios del enfoque interseccional de la igualdad argumentan que las intersecciones de estas identidades y posiciones sociales crean realidades específicas y únicas para los individuos, que no se reflejan adecuadamente en los enfoques existentes de discriminación simple o múltiple para la igualdad y la inclusión.

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN, LA PROFESIÓN DOCENTE Y LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO

La nueva y ambiciosa [Estrategia para la Igualdad de Género](#) 2020-2025 de la UE contiene muchas propuestas importantes que abordan los estereotipos de género, la segregación de género en los campos de estudio y el mercado laboral, las brechas salariales de género y la violencia de género. Sin embargo, como indica en su índice el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en la última década se han realizado progresos hacia la igualdad de género en Europa “a paso de tortuga”. Entre tanto, las amenazas que pesan sobre la igualdad de mujeres y hombres no permanecen inalteradas, desarrollan **formas nuevas, a menudo más sutiles**, al tiempo que los cambios en nuestras sociedades suscitan nuevas desigualdades.

Los estereotipos de género profundamente arraigados en nuestra vida cotidiana, la publicidad y los medios de comunicación siguen persistiendo en relación con las percepciones sobre el papel que desempeñan las mujeres y los hombres en el hogar, las responsabilidades de los cuidados, el mercado laboral y la vida pública. Estas percepciones conducen a la segregación horizontal y vertical de género, a un aumento de las disparidades salariales y de pensiones entre mujeres y hombres y a la propagación del acoso y la violencia de género. La segregación de género en el mercado laboral se refleja especialmente en el sector público, donde la enseñanza es una profesión con un fuerte sesgo de género. La **segregación horizontal de género** en la profesión docente, donde los hombres son principalmente empleados en puestos mejor pagados y de mayor estatus (por ejemplo, en la educación terciaria), y las mujeres trabajan principalmente en la primera infancia y la enseñanza primaria, también socava la igualdad de género en la educación y el mercado laboral. Además, a pesar de que representan una elevada proporción de mano de obra en el sector de la educación, **las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de dirección y toma de decisiones** en las instituciones educativas. Además, un alto porcentaje de mujeres tienen empleos a tiempo parcial y contratos precarios.



Eurostat. Estadísticas de educación. 2016 *Asociación de Universidades Europeas. Datos sobre las mujeres en puestos de dirección a nivel universitario en Europa. 2017.

En el mercado laboral de Europa en general, la **brecha salarial entre mujeres y hombres** se mantiene en un 16,2% y la **brecha de género en las pensiones** se sitúa en el 37%. Estas disparidades también se ahondan cuando la desigualdad de género se cruza con factores tales como la condición migratoria, el origen étnico (por ejemplo, las mujeres rumanas), la edad y otros. A pesar de que en la mayoría de los países de la UE, los salarios del profesorado son fijos y se basan en las tablas salariales estatales, los profesores masculinos suelen avanzar en su carrera más rápido que sus compañeras mujeres debido a

las pausas profesionales o al trabajo a tiempo parcial que las mujeres realizan más a menudo debido a sus responsabilidades en materia de cuidados. Los hombres también están más presentes en puestos mejor pagados y de mayor estatus, y a menudo se les brindan oportunidades extracurriculares para ganar más. Estos acuerdos dan lugar a importantes disparidades salariales y de pensiones por cuestiones de género en el sector. La segregación horizontal en la profesión docente también contribuye a la brecha salarial de género, ya que la enseñanza en los sectores de la enseñanza primaria y de la primera infancia, donde la mayoría del personal educativo son mujeres, es infravalorada y su remuneración es inferior a la de otros sectores educativos en muchos países.

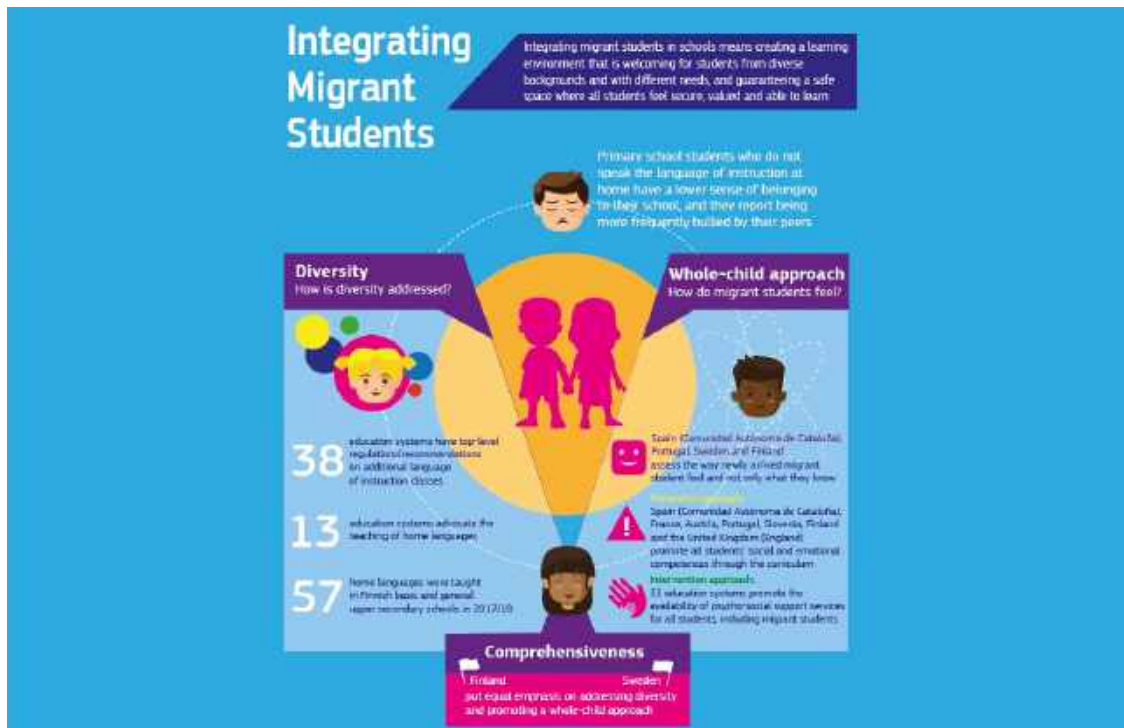
Los resultados de una encuesta reciente entre los sindicatos de la educación en Europa muestran que los temas y desafíos que plantea la igualdad de género siguen en gran medida sin abordarse en el diálogo social nacional y europeo en el [sector educativo](#).

INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

El apoyo al personal de la educación y a los estudiantes y las estudiantes de distinto origen, socioeconómico, cultural, lingüístico u otro, es fundamental para promover una educación inclusiva que asuma y celebre la diversidad.

El informe de la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) sobre la [integración de jóvenes refugiados en la UE](#) muestra que en algunos países de la Unión Europea, los niños y niñas refugiados tienen que esperar hasta un año para seguir la escolarización obligatoria. El informe considera que la barrera del idioma, la burocracia administrativa, la capacidad limitada de las escuelas y la falta de docentes calificados son las principales razones que explican los retrasos en la escolarización. Además, algunos refugiados y refugiadas son objeto de presiones para optar por una formación profesional en lugar de una educación terciaria. Una situación socioeconómica difícil, los estereotipos sociales y los prejuicios que todavía existen en los países europeos también tienden a aumentar la probabilidad de que los estudiantes y las estudiantes de una minoría migrante abandonen la escuela antes de terminar el ciclo superior de la enseñanza secundaria o profesional.

Con un número cada vez más importante de **migrantes, refugiados y solicitantes de asilo** que llegan a las costas y fronteras por tierra de Europa en busca de refugio y protección contra las guerras, la persecución o los desastres naturales, son muchos los nuevos desafíos que se plantean a los sistemas de educación y formación y a su personal. Se requiere de apoyo para abordar un importante número de cuestiones: la adquisición de idiomas; la enseñanza y aprendizaje en la lengua materna y en un segundo idioma; atención para los estudiantes y las estudiantes desplazados que han experimentado situaciones traumáticas; transporte de ida y vuelta a los centros de asilo; abordar los estereotipos y prejuicios dentro y fuera de las aulas y auditorios; suministros para propiciar un entorno educativo favorable; apoyo psicosocial para este alumnado. El informe de investigación del proyecto conjunto CSEE-EFEE [Promoting Effective Integration of Migrants and Refugees in Education](#) (Promover la integración efectiva de los migrantes y refugiados en la educación) (2019) pone de relieve otro desafío importante vinculado al sentido de tempo-



alidad desarrollado por los estudiantes y las estudiantes migrantes y refugiados, sus padres y en gran medida por el profesorado, especialmente en situaciones de demanda de asilo. El informe comenta que la inclusión requiere la remodelación de los enfoques tradicionales de las instituciones educativas hacia la inclusión basada en el apoyo, lo que exige el esfuerzo de todo el profesorado, no solo de los profesores y profesoras del segundo idioma, y recursos adicionales. Por consiguiente, la falta y la disminución de la financiación pública y el apoyo financiero a la educación representa una amenaza adicional para la sostenibilidad del proceso de integración e inclusión. Los sistemas educativos necesitan recursos públicos adicionales para cumplir con su tarea de impartir la misma educación a los estudiantes y las estudiantes migrantes y refugiados recién llegados, incluido el desarrollo profesional pertinente y sostenible al profesorado, al personal formador y a otro personal de la educación.

Dieciocho años después de la adopción de la [Directiva sobre igualdad racial](#) y 10 años después de la adopción de la [Decisión marco relativa al racismo y la xenofobia](#), las personas de origen minoritario siguen sufriendo un acoso generalizado, discriminación estructural, prejuicios arraigados y perfiles étnicos discriminatorios en toda Europa, como muestra el [Informe sobre los Derechos Fundamentales](#) 2019. El racismo, el antisemitismo y la incitación política al odio contra las minorías étnicas siguen siendo una realidad en la sociedad europea, al tiempo que faltan respuestas políticas al racismo, la discriminación étnica y la incitación al odio.

Los sindicatos de la educación señalan que existe una segregación escolar y de clase para los estudiantes y las estudiantes de origen étnico minoritario, así como fuertes prejuicios y estereotipos sobre las minorías étnicas, en particular con respecto a las comunidades



romaníes (“antigitanismo”). Las [dificultades económicas](#), tales como el riesgo de vivir en zonas segregadas o en la pobreza, tienden a aumentar las posibilidades de que los estudiantes y las estudiantes de origen étnico minoritario abandonen la escuela antes de terminar la enseñanza secundaria ciclo superior o profesional.

La inclusión de [estudiantes y personal de la educación con necesidades especiales](#) en las escuelas locales y convencionales y otras instituciones educativas sigue siendo un desafío por motivos como los recortes a la financiación pública en el sector educativo y las crecientes tendencias a la privatización en la educación. El reciente análisis de la aplicación de la [Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020](#) mostró que la educación y la formación presenta el resultado más insuficiente entre los ocho ámbitos clave de actuación mencionados en la Estrategia: para [finales de 2019](#) solo se había cumplido el 36% de los objetivos relacionados con la educación y la formación.

A pesar de que se eliminaron algunos obstáculos legales y organizativos a la educación general y a los sistemas de aprendizaje permanente para las personas con discapacidad, [ninguno de los países de la UE](#) tiene un sistema totalmente inclusivo en el que el 100% de los estudiantes y las estudiantes asistan a instituciones educativas convencionales y reciban educación con sus pares durante el 100% del tiempo. Además, a pesar de que el profesorado y el personal formador desempeñan un papel clave en ayudar a los estudiantes y las estudiantes con discapacidades a acceder a una educación de alta calidad e inclusiva, no están adecuadamente preparados para llevar a cabo estas responsabilidades debido a la falta de formación inicial del profesorado y de oportunidades de desarrollo profesional continuo en relación con las necesidades educativas especiales. Además, muchos países europeos experimentan escasez de personal docente, académico, educativo y de apoyo especializados para atender a los estudiantes y las estudiantes con necesidades especiales. Los sindicatos de educación también señalan que los grupos de aprendizaje cuentan con un número excesivo de niños, y que los profesores y profesoras a menudo se quedan solos en clase, sin personal de apoyo adicional y sin una formación adecuada.

GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGBTI

En los últimos años, se han podido observar algunos progresos legislativos y sociales positivos en materia de igualdad para las personas LGBTI en muchos países europeos, por ejemplo, la ampliación de los derechos familiares, las reformas o el establecimiento de procedimientos legales de reconocimiento de género y la integridad corporal¹ para las personas intersexuales cobran más importancia en la agenda política de los Gobiernos y las instituciones. Sin embargo, según los [informes](#) de ILGA-Europa, 72 países europeos siguen reforzando la “homofobia patrocinada por el Estado” al criminalizar las relaciones entre personas del mismo sexo y muchos países prohíben la libertad de expresión de **las personas LGBTI**, violando así sus derechos humanos. El reciente informe [A long way to go for LGBTI equality](#) (Un largo camino por recorrer para la igualdad LGBTI) muestra que a pesar de que las personas LGBTI viven de forma más abierta que en 2012, al mismo tiempo se sienten más discriminadas en diversos ámbitos de la vida y muchas todavía sienten la “necesidad de ocultar su identidad para evitar la discriminación, el odio o incluso la violencia”. La [9th Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People](#) (9ª revisión anual de la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI) de ILGA Europa (2020) también observa en toda Europa un importante aumento del discurso de odio contra esta comunidad, a menudo procedente de figuras públicas (por ejemplo, en Bulgaria, Polonia, Turquía, Chipre, Finlandia, Grecia, Portugal y España). Esta situación se refleja en el sector de la educación: la mencionada revisión ofrece numerosos ejemplos de casos de intimidación y acoso homofóbico y de violencia contra estudiantes y personal LGBTI en escuelas de toda Europa y Asia Central. Además, los directores o directoras escolares y las autoridades superiores, pero también la opinión pública, a menudo se muestran reacios a tomar medidas tales como dar formación sobre cuestiones LGBTI o educación sexual inclusiva (23 de los 49 países de Europa no abordan explícitamente la orientación sexual y la expresión de identidad de género, según el [Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020](#) de la UNESCO).

¹ El principio de integridad corporal resume el derecho de todo ser humano, incluidos los niños, a la autonomía y la autodeterminación sobre su propio cuerpo. Considera una intrusión física sin consentimiento como una violación de los derechos humanos. (ILGA-Europe, Protecting Intersex People in Europe: A toolkit for law and policymakers, 2019).



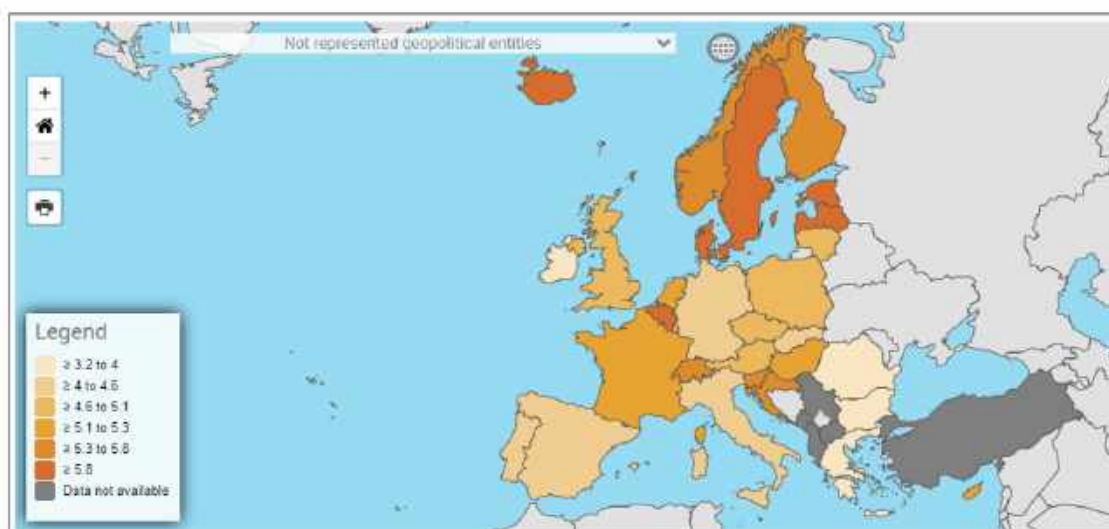
**CONTRA LA
PRIVATIZACIÓN Y LA
COMERCIALIZACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**



En el curso de las últimas décadas, la investigación ha documentado que los recortes a los presupuestos educativos y los intentos de armonizar los sistemas de educación en Europa han desempeñado un papel central en el **desplazamiento de la política educativa hacia la liberalización y la desregulación**, contribuyendo así a incrementar la mercantilización, la comercialización y la cosificación de la educación. Al hacer hincapié en la necesidad de eficacia y eficiencia en el gasto público y la gobernanza, la narrativa y el debate sobre la educación cada vez se han reducido más a las preocupaciones económicas definidas por las empresas, los mecanismos y los comportamientos del mercado.

Algunos de los procesos de reforma educativa promovidos en toda la Unión Europea con el objetivo de *modernizar y reestructurar* los sistemas educativos han supuesto el crecimiento del sector privado en los sistemas educativos ya sea directamente, en calidad de agentes externos que proporcionan inyecciones rápidas de inversión en la educación (a saber, a través de las asociaciones público-privadas), e indirectamente, en forma de técnicas comerciales propias del sector privado aplicadas a la gestión pública y a la gobernanza de la educación. Esta óptica se ha reflejado en la expansión de discursos de mercado en la educación y la administración estilo empresarial de escuelas e instituciones educativas, vinculando cada vez más el rendimiento a las recompensas y sanciones, las pruebas estandarizadas y la medición mecánica, a la par de la introducción de la competencia, las políticas basadas en la libre elección y las ofertas educativas orientadas al consumidor, así como la externalización de los servicios escolares auxiliares (por ejemplo, la tecnología, las evaluaciones, la tutoría, las comidas escolares, etc.) a nuevos proveedores.

Figure 1 General government expenditure in education as a percentage of GDP



Source: Eurostat, data 2018, extracted March 2020

La expansión de esta narrativa procedente de los países anglosajones a los países del sur y centro de Europa y los Balcanes se ha acelerado tras la crisis económica fruto de una **desconfianza** generalizada **hacia la gobernanza pública, la extendida creencia en una mayor eficiencia del sector privado** y una **apertura a la dinámica del mercado** en la educación, a la par de **estrictas limitaciones presupuestarias de la inversión pública** para cumplir con las normas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento y del Pacto Fiscal. En 2018, se **registraron** bajos niveles récord de inversión pública en instituciones educativas en proporción con el producto interior bruto (PIB) en Rumanía (2,8%), Irlanda (3,3%), Bulgaria (3,6%), Eslovaquia, Italia (3,8%) y Grecia (3,9%). Fuera de la Unión Europea, en tres de los seis países del Este en los que se aplica la Política Europea de Vecindad, el gasto público en **educación** tuvo una proporción mayor del PIB que en la UE-28 (4,6 %), encabezados por Moldavia (5,5%), Ucrania (5%) y Belarús (4,9%), mientras que Azerbaiyán (2,5%) y Armenia (2%) siguen rezagados en términos de la proporción del PIB asignada a la educación.

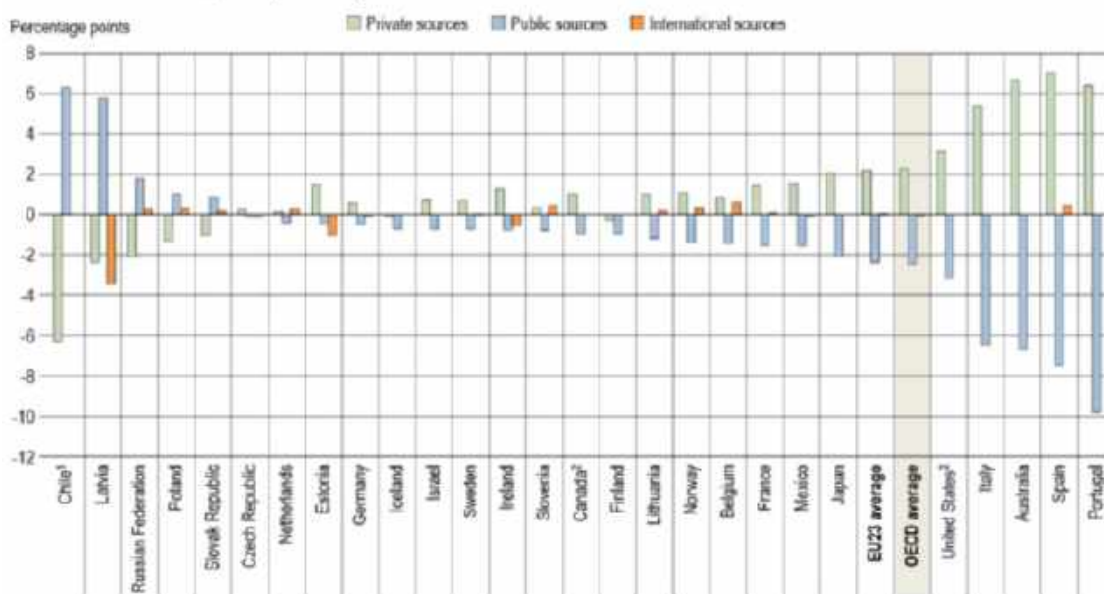
La **OCDE** (*Education at a Glance* 2019) confirma que **muchos sistemas educativos dependen cada vez más de fuentes privadas de financiación para compensar la ausencia de inversión pública** (véase el gráfico a continuación). Entre 2010 y 2016, en todos los países de la OCDE, la proporción del gasto privado aumentó en 3 puntos porcentuales, mientras que la proporción del gasto público disminuyó aproximadamente en la misma proporción. Portugal, España, Italia y el Reino Unido aumentaron la inversión privada en más de un 5% en este período de referencia.

A medida que los Gobiernos luchan por proporcionar una educación gratuita y de calidad para todos para el año 2030, cuando han de cumplirse plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, un libro blanco **Whitepaper de Frost & Sullivan** de 2017 encargado por Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe), estima la **oportunidad de mercado consolidada en educación para las empresas europeas en más de 235.000 millones de euros para 2025**. Las oportunidades comerciales se miden tanto en términos de ganancias externas en la forma de nuevas ventas, nuevos clientes y propuestas de valor, como en ganancias internas, en forma de ahorros de costes, procesos mejorados y una mano de obra más motivada.

En este contexto, incluso la **OCDE** y el Banco Mundial advierten que la **aplicación de mecanismos de mercado a la provisión de la educación** conduce a una creciente segregación del alumnado y repercute negativamente en la calidad de la educación. Del mismo modo, en Europa, el **Tribunal de Cuentas Europeo**, en su informe especial *Asociaciones público-privadas en la UE: deficiencias generalizadas y beneficios limitados* (2018) evaluó negativamente el uso de las asociaciones público-privadas (APP) que recurren al sector público y al privado para proporcionar bienes y servicios que habitualmente suministra únicamente el sector público. El informe menciona particularmente la salud y la educación. A pesar de estas constataciones, se promueven marcos políticos a escala de la UE y nuevos instrumentos financieros de la UE para permitir e incluso fomentar la combinación de **financiación pública y privada en los sistemas de educación y formación**.

Figure C3.3. Change in relative share of public, private and international expenditure on educational institutions (2010 and 2016)

Final source of funds, primary to tertiary education



1. Year of reference 2017.

2. Primary education includes pre-primary programmes.

3. The figures for the United States are for net student loans rather than gross, thereby underestimating public transfers.

Countries are ranked in descending order of the percentage point change in the share of public expenditure on educational institutions.

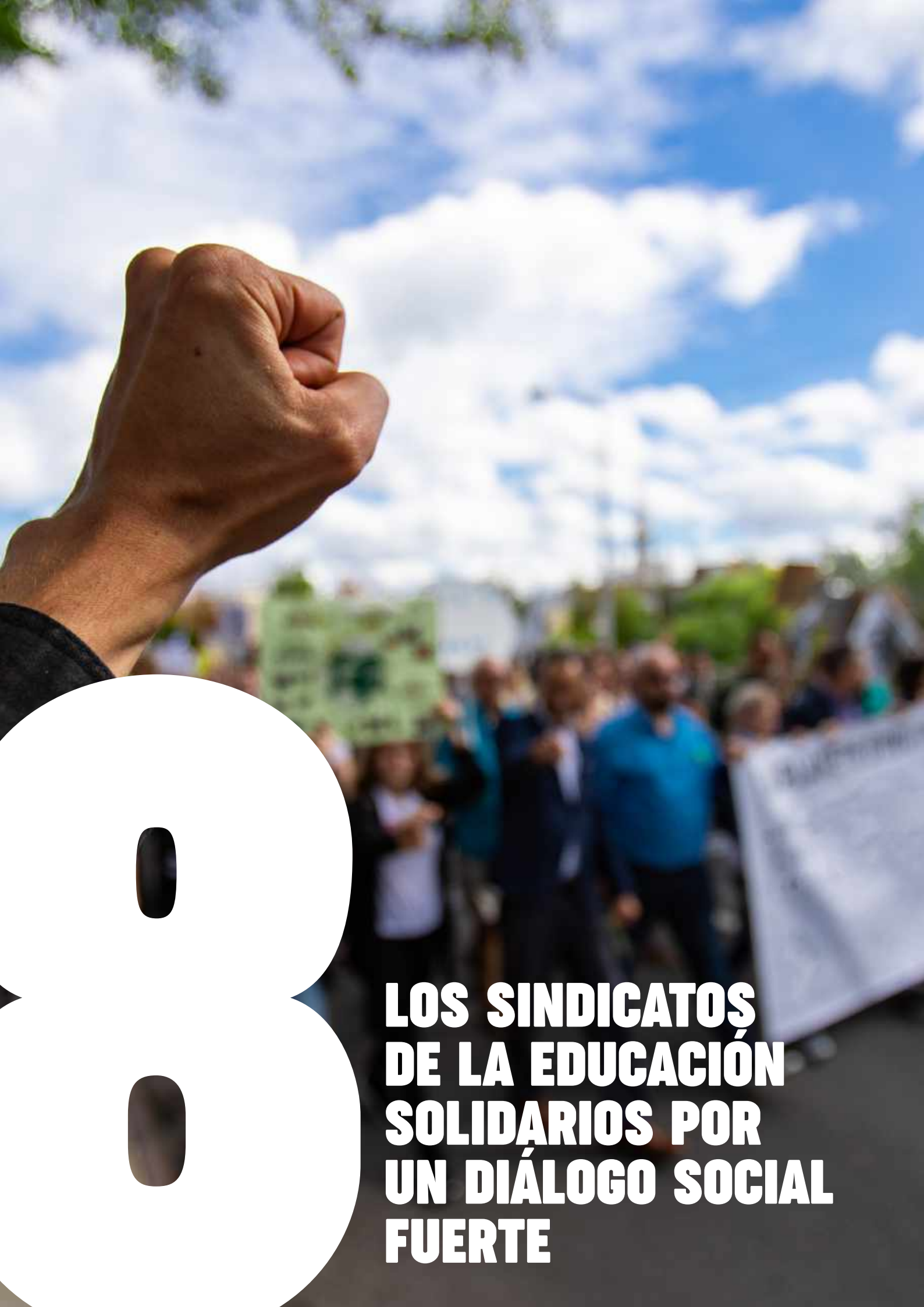
Source: OECD/UIS/Eurostat (2019), Table C3.3. See Source section for more information and Annex 3 for notes (<https://doi.org/10.1787/18d7680d-en>).

El movimiento mundial que impulsa la liberalización de la reforma educativa, el fortalecimiento de la gobernanza socioeconómica con la introducción del Semestre Europeo y las medidas de austeridad y recuperación que han afectado a los sectores de la política y la educación públicas durante la última década ha tenido **importantes repercusiones para la profesión docente** en toda Europa. Cuando estas reformas llegan al aula o al auditorio, cambian el contexto y la organización del trabajo del profesorado y de los demás profesionales de la educación. Afecta a la forma en que se contrata a los profesionales de la educación, el acceso que tienen al desarrollo profesional continuo y cómo son evaluados y retribuidos. En algunos casos, las reformas vienen acompañadas de una erosión de la situación y de la seguridad de la profesión docente, además de la desprofesionalización, la limitación de la autonomía e influencia sobre el plan de estudios y las prácticas docentes y con condiciones de trabajo poco gratificantes en entornos de trabajo cada vez más competitivos caracterizados por el estrés relacionado con el trabajo, la inestabilidad y la individualización.

Estos cambios también influyen en **las relaciones del personal educativo con sus sindicatos**. En los últimos años, los sindicatos de la educación han tenido que hacer frente a grandes desafíos para adaptarse a una situación cambiante, tanto en términos de afiliación y organización de miembros y miembros como en un sistema más fragmentado, desregulado e individualizado que socava las formas tradicionales de solidaridad. El papel, la fuerza y la influencia de los sindicatos de la educación se ven crecientemente

socavados en un mundo del trabajo en el que las relaciones laborales están cada vez más descentralizadas y/o fragmentadas y se reducen sustancialmente el diálogo social y el alcance de la negociación colectiva.

En toda Europa, los sindicatos de la educación han estado haciendo campaña y movilizándose durante muchos años para hacer frente a estos cambios en las políticas, especialmente a través de acciones sindicales, o para obtener ventajas negociando pragmáticamente con el fin de maximizar los beneficios para el profesorado. Sin embargo, el hecho de reconocer que la evolución laboral y profesional se vincula naturalmente a presiones más amplias a favor de una visión mercantilizada y comercializada de la educación ha sido el primer paso para que muchos sindicatos de la educación **intensifiquen sus esfuerzos organizativos** a nivel nacional, regional y local. Al reorientarse hacia las necesidades de los más marginados en el mercado laboral de la educación (jóvenes u otros grupos subrepresentados), y organizando en torno a una narrativa e ideas más amplias sobre una educación pública de calidad y contra la privatización y la comercialización, han logrado cambiar el rumbo de la disminución del número de afiliados y afiliadas, adaptarse a un nuevo contexto, fundamentado en valores colectivos y democráticos.



**LOS SINDICATOS
DE LA EDUCACIÓN
SOLIDARIOS POR
UN DIÁLOGO SOCIAL
FUERTE**

Además de ocuparse de numerosas cuestiones relacionadas con la educación y la profesión, los sindicatos de la educación se ven obligados a defenderse de los ataques dirigidos a socavar y dismantelar la profesión docente. Por ejemplo, el [Índice Global de los Derechos 2019](#) de la CSI revela que en Europa el 40% de los países niega a los trabajadores y trabajadoras el derecho a establecer o afiliarse a un sindicato, el 68% de los países violó el derecho de huelga y el 50% violó los derechos de negociación colectiva. La violación continua de los derechos y libertades sindicales, la desatención del diálogo social y la negociación colectiva, así como la represión de las acciones de huelga y protesta exigen un mayor refuerzo de las estructuras sindicales de la educación para hacer frente a estos desafíos.

En 2019, los sindicatos de la educación de toda Europa pusieron en marcha la campaña “Construyendo el futuro de Europa con el profesorado” para exigir, entre otras demandas, los derechos fundamentales de los sindicatos de la educación: la lucha por el diálogo social y la participación en la toma de decisiones. El diálogo social desempeña un papel central para fortalecer **los derechos sociales e impulsar el crecimiento sostenible e inclusivo**.

Los acuerdos de diálogo social no son estáticos. Son el resultado de evoluciones políticas y contextos más amplios. En los complejos sistemas de gobernanza de múltiples niveles de Europa, que repercuten en la política educativa y en el mundo del trabajo del personal de la educación, sigue siendo un desafío para los sindicatos de la educación reflejar la dinámica y las implicaciones mutuas entre las relaciones laborales a nivel europeo (**Diálogo Social Sectorial Europeo para la Educación**) y a nivel nacional. Es igualmente difícil comprender y mantenerse al día de la influencia del diálogo social nacional en los Estados miembros en cuestiones de política educativa y la participación de los sindicatos de la educación en el diálogo social en relación con el **Semestre Europeo**. Incluso en los países en los que los interlocutores sociales participan activamente en la negociación colectiva, una participación limitada en el diálogo social con las instituciones europeas en relación con el Semestre Europeo podría indicar la existencia de un “déficit democrático”.

Una reciente [publicación del instituto ETUI](#) analiza la **evolución del empleo y las relaciones laborales en el sector público**, incluida la educación, en la última década en toda Europa. El personal de la educación a menudo ha tenido que soportar la carga de las presiones presupuestarias y la obligación de incrementar la eficiencia, no solo a costa de **la disminución de la calidad del empleo**, sino también mediante el **estancamiento o incluso la disminución de los salarios reales**. Las políticas salariales, que fueron el resultado de una **larga tradición de negociación colectiva** en todos los países europeos, se vieron socavadas por actos legislativos unilaterales, por la descentralización o incluso el dismantelamiento de los sistemas de negociación. Estos cambios dificultaron aún más la posibilidad de que los sindicatos de la educación consiguieran grandes beneficios a través de los acuerdos sectoriales. Han surgido grandes tendencias en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva, que pueden resumirse de la siguiente manera:

- mayor unilateralismo por parte de los Gobiernos en los primeros años de la crisis y el surgimiento de otros agentes en las relaciones laborales del sector educativo/público;
- aumento generalizado de la acción sindical;
- la unión de los sindicatos del sector público y otros agentes sociales en torno al valor de los servicios públicos de calidad.

Ante cierto número de desafíos, los sistemas educativos eficaces, inclusivos, de calidad y equitativos de toda Europa deben apoyarse aún más en un diálogo social y mecanismos de negociación colectiva sólidos y eficaces. **El compromiso político** y el apoyo al desarrollo **de capacidades** desempeñan un papel clave en la consecución de este objetivo.

Las exigencias en materia de creación o desarrollo de capacidades varían de un país a otro, en función de los sistemas de relaciones laborales establecidos y **en culturas y fortalezas organizativas vinculadas entre sí**. En un informe reciente, [Eurofound](#) (2019) identifica **lagunas estructurales en los sistemas de relaciones laborales** de toda Europa que es de suma importancia paliar cuando se trata del desarrollo de capacidades para un diálogo social eficaz. Algunas de ellas son:

- Debilidad de los sindicatos y bajos niveles de afiliación en los sindicatos en relación con la desindicalización de la mano de obra;
- Alcance de la negociación colectiva bajo o en declive;
- Un paisaje de agentes fragmentado;
- La falta de autonomía, representatividad y capacidad/mandato de los interlocutores sociales para negociar;
- Falta de confianza entre los interlocutores sociales;
- Disparidades de representación a causa de las nuevas formas de trabajo y cambios en la composición de la mano de obra.

Es preciso hacer esfuerzos para una intervención más estratégica al apoyar las iniciativas de desarrollo de capacidades de diálogo social nacionales y europeas para un diálogo social y una negociación colectiva más eficaces a todos los niveles.



**RENOVACIÓN
SINDICAL PARA
CONSTRUIR LA
ALTERNATIVA:**
MOVILIZAR EL PODER
COLECTIVO DE LOS
SINDICATOS DE LA
EDUCACIÓN



Como lo han demostrado los acontecimientos de la última década, **no puede llevarse a cabo una negociación eficaz al margen de los esfuerzos por organizar y movilizar a los afiliados y las afiliadas sindicales**. La conexión con la sociedad en general es esencial para promover políticas de educación pública de calidad y abordar la desigualdad, la tensión social y la desafección hacia las estructuras democráticas en muchos países europeos.

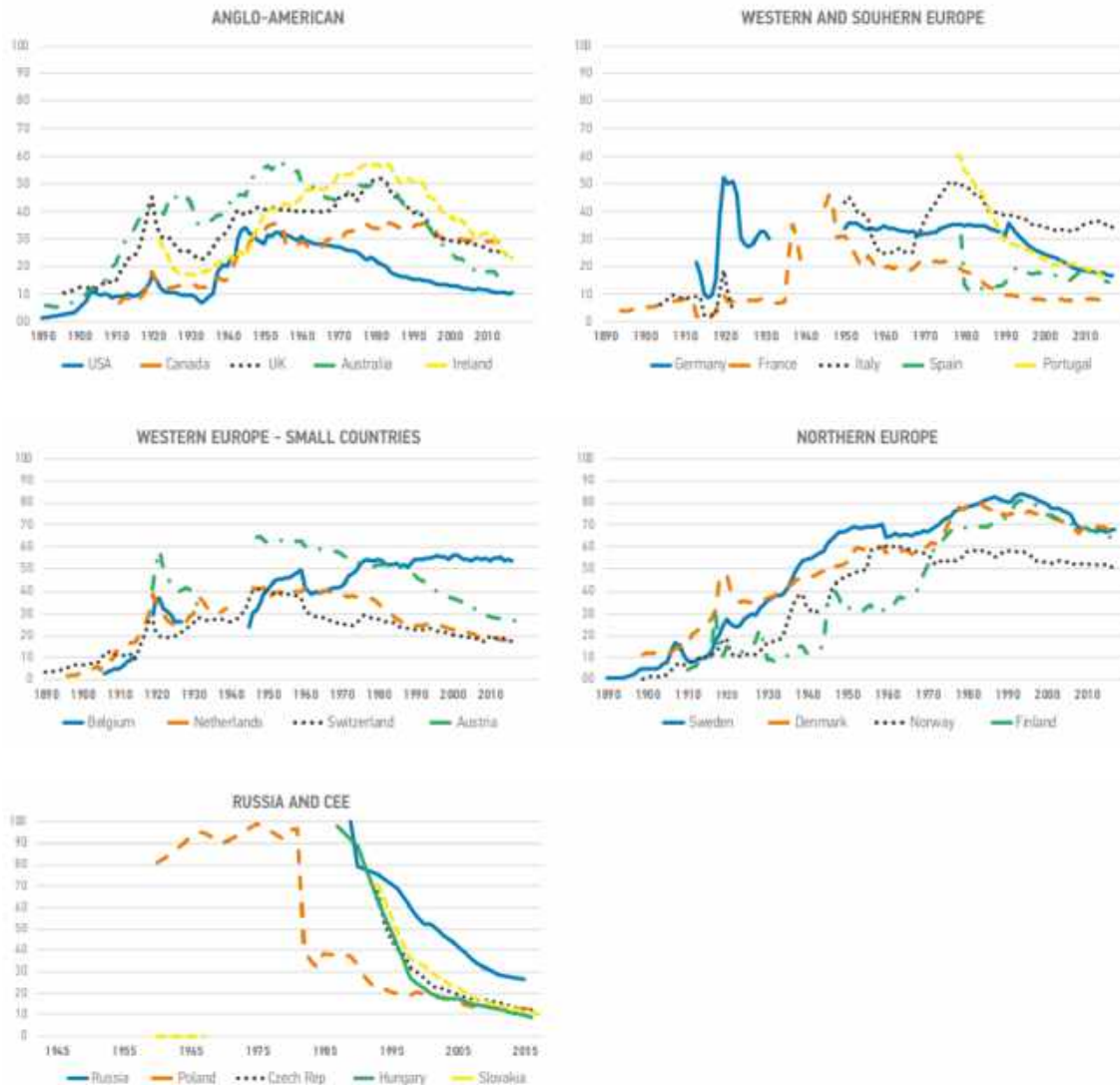
Reconociendo las décadas de ataques contra los sindicatos de la educación y sus afiliados y sus afiliadas en toda Europa, la [Resolución del CSEE Construyendo el futuro de Europa: el papel de los sindicatos de la educación](#) (2018) aprobada en Atenas pidió al CSEE y a sus organizaciones miembros “*dar prioridad a las discusiones y decisiones estratégicas sobre organización y desarrollo, la captación y conservación de miembros y miembros y la formación en materia de liderazgo en relación con las principales características de la renovación sindical, respetando plenamente las diferencias nacionales en lo que se refiere a marcos jurídicos, estructuras y tradiciones*”. Ante la necesidad del crecimiento de los sindicatos, se han redoblado esfuerzos para comprender colectivamente la forma que ha de adoptar la renovación sindical en diferentes contextos. Los sindicatos de la educación han unido fuerzas para definir la narrativa y destacar que poseen la fuerza de contrarrestar los efectos de la globalización, la desregulación, la fragmentación, los cambios tecnológicos y demográficos que pesan sobre la educación gratuita, universal y de alta calidad, y que no son meras víctimas de tales ataques.

Reconocer el **deterioro del entorno** en el que operan los sindicatos de la educación, la posible **disminución de la afiliación sindical** y de la **participación de los afiliados y las afiliadas en los sindicatos**, así como su impacto en la capacidad sindical para defender y promover eficazmente los intereses colectivos y la voz de la profesión docente es una condición previa para cualquier evaluación y estrategia efectivas.

Con motivo de su centenario, la [Organización Internacional del Trabajo](#) pidió reforzar la capacidad y fomentar el desarrollo de organizaciones de interlocutores sociales fuertes y representativas. En este sentido, y en el contexto de los desafíos que se plantean para el futuro del trabajo y para los sindicatos, la reciente publicación de la OIT ACTRAV [Trade Unions in the Balance](#) (2019) ([Los sindicatos en transformación](#)) esboza cuatro futuros escenarios posibles:

- **La marginación**, en caso de prologarse las tendencias actuales a la baja de las tasas de sindicalización y el envejecimiento de los miembros y las miembros sindicales;
- **La dualización** de los sindicatos que defienden sus posiciones y destinan sus recursos cada vez más limitados a defender a los actuales miembros afiliados y miembros afiliadas y a los más cercanos a ellos a expensas de los trabajadores y trabajadoras extranjeros o precarios;
- **La sustitución** de los sindicatos por otras formas de organización social y de protección, como los movimientos sociales emergentes, las ONG u otros organismos;
- **La revitalización** mediante la ampliación de sus bases de afiliados y afiliadas actuales y lograr la organización de la parte más subrepresentada de la mano de obra en las estructuras sindicales.

Figure 17: Long-term trends in unionization



J. Visser, Trade Unions in the Balance, ILO ACTRAV Working Paper, 2019

Según Visser, autor de este documento, uno de los hechos que apunta a una mayor disminución de la afiliación es el envejecimiento de los afiliados y las afiliadas sindicales, observada en casi todos los países desarrollados, como resultado de una **menor tasa de sindicalización de los jóvenes y los cambios demográficos**. Es importante que, para mantener los niveles actuales de afiliación, los sindicatos consigan afiliar un 3-4% adicional de miembros y miembros cada año.

Aun cuando el sector de la educación y el profesorado organizado han resistido a la crisis de la afiliación que ha afectado más duramente a otros sectores industriales, el hecho de conservar altos niveles de densidad sindical no permite considerar el trabajo de los sindicatos de la educación independientemente de las tendencias del movimiento sindical internacional.

Los sindicatos de la educación se enfrentan a interrogantes sobre cómo hacer frente a los desafíos internos y externos y a las incertidumbres que pesan sobre el futuro de la educación y el mundo del trabajo del profesorado y otros miembros y otras miembros del personal de la educación. Deben evaluar cómo identificar y abordar las amenazas, cómo afrontar los problemas, cómo reorganizar los recursos y utilizarlos de manera creativa y eficaz. **La renovación** estratégica de los sindicatos depende en gran medida de los diferentes entornos institucionales y políticos (por ejemplo, el nivel de financiación de la educación pública); las diferentes ideas, narrativas y supuestos en la educación pública que determinan la forma en que se organizan las instituciones educativas y generan confianza en el sector público y en los sindicatos; así como las diferentes culturas organizativas y laborales en las que se desenvuelven los sindicatos de la educación. Sin embargo, entender la forma en que los sindicatos de la educación se **relacionan con sus afiliados y sus afiliadas y con el profesorado y el personal educativo en general que (todavía) no están organizados** ha surgido como elemento común subyacente a toda estrategia eficaz para movilizar el poder sindical colectivo, revertir las tendencias a la baja y mantener su relevancia.

La participación activa de los miembros y las miembros y la implicación en las actividades y elecciones sindicales es un principio básico de la **democracia sindical**. Al esbozar los desafíos que se plantean a la renovación de los sindicatos de educación, H. Stevenson y N. Bascia, en su estudio [Sindicalizar al personal docente: desarrollar la fuerza de la profesión](#) (2017) identifican la necesidad de fortalecer la conexión con la mano de obra de la educación ("**construir el sindicato desde la base**") como un elemento fundamental e integral para la renovación sindical. **Las prácticas sindicales inclusivas** refuerzan más aún la democracia sindical. Estas pueden adoptar la forma de actividades formales e informales que incentiven a un mayor número de miembros y miembros a mantener un contacto activo y su compromiso con el sindicato.

Como sector basado en el saber y orientado a una misión, la motivación del personal docente y los demás profesionales de la educación para el desarrollo del alumnado en su conjunto es elevada. Debido a estas características internas de la profesión, la base social del personal de la educación tiende naturalmente hacia la solidaridad y la cooperación. Sin embargo, las reformas en el sector de la educación que ponen de relieve la productividad a expensas de la democracia, la disminución del apoyo institucional hacia los sindicatos, las campañas negativas de los medios de comunicación y la difusión de la percepción que pretende que los sindicatos son anticuados, han contribuido a una disminución del estatus de la profesión en la sociedad y a una creciente desconfianza hacia sus organizaciones representativas.

Ante estos desafíos, que se originan en un contexto social más amplio, los sindicatos de la educación de toda Europa buscan la oportunidad de movilizar a sus afiliados y afiliadas y de atraer nuevos miembros y nuevas miembros en torno a una visión de una educación pública de calidad para todos y todas. **Colaborar con los demás y construir solidaridades** es la clave para organizarse en torno a las ideas, **reformular la narrativa** y erradicar los estereotipos en la sociedad.

CONCLUSIONES



10



CON EL OBJETO DE SENTAR LAS BASES Y CONTRIBUIR A LA VEZ AL DEBATE EN LA CONFERENCIA DEL CSEE, **SE PIDE A LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE LA CONFERENCIA REFLEXIONAR SOBRE LO SIGUIENTE:**

- 1.** ¿Cuáles son los desafíos específicos a los que se enfrenta el profesorado de los diferentes sectores en su país?
- 2.** ¿Qué estrategia adopta su sindicato de la educación para apoyar a los afiliados y afiliadas?
- 3.** ¿Observa una tendencia a la baja en el respeto de la autonomía profesional y la libertad académica en su país?
- 4.** ¿Cómo se vinculan la financiación, la autonomía profesional y la libertad académica en su país?
- 5.** ¿Qué impacto tiene la emergencia del cambio climático en Europa y en las políticas sindicales en materia de educación, y cuáles son las principales preocupaciones para los sindicatos de la educación en relación con la educación y el medio ambiente para el cambio social?
- 6.** ¿Cómo pueden los sindicatos de la educación desempeñar un papel activo en la promoción de la educación sobre el medio ambiente para el cambio social en su calidad de interlocutores sociales de la educación?
- 7.** ¿Ha afectado la pandemia de la COVID-19 a las prioridades y estrategias de seguridad y salud en el trabajo de su organización y, en caso afirmativo, cómo?



- 8.** ¿Puede pensar en otros riesgos laborales emergentes debido al creciente uso de las nuevas tecnologías en el sector de la educación?
- 9.** ¿Puede pensar en inspirar acciones sindicales y/o de los interlocutores sociales para mitigar los riesgos psicosociales emergentes en el trabajo?
- 10.** ¿Se reconocen los riesgos emergentes para el bienestar de la profesión docente debido a la digitalización en la educación y son objeto de medidas adecuadas en su legislación nacional? (por ejemplo, el derecho a desconectarse)?
- 11.** ¿Cómo ha abordado su organización el impacto de la digitalización sobre el bienestar del personal docente en su país?
- 12.** ¿Cuáles son los principales obstáculos en su país para que el personal educativo acceda a una formación adecuada y de calidad sobre competencias digitales?
- 13.** ¿Cuáles son los principales peligros y escollos del uso de la inteligencia artificial identificados por sus afiliados y afiliadas?
- 14.** ¿Cómo pueden los sindicatos de la educación abordar los estereotipos de género profundamente arraigados?



- 15.** ¿Cómo pueden los sindicatos de la educación abordar los nuevos desafíos para la igualdad de género resultantes de las nuevas tecnologías y la digitalización?
- 16.** ¿Cómo pueden los sindicatos de la educación motivar al personal directivo de las escuelas a crear entornos inclusivos de enseñanza y aprendizaje para estudiantes, docentes y el personal educativo en general con discapacidad?
- 17.** ¿Cómo pueden los sindicatos de la educación combatir el acoso homofóbico y transfóbico, la intimidación y la violencia contra estudiantes, docentes y otro personal educativo LGBTI?
- 18.** ¿Cómo aprovechar mejor la investigación en torno a la privatización y la comercialización con el fin de difundirla en la sociedad en general y fortalecer la solidaridad a favor de una mayor inversión pública en educación?
- 19.** ¿Cómo apoyan los sindicatos de la educación al personal docente que se encuentra cada vez más expuesto a los efectos perjudiciales de las presiones a favor de la privatización y comercialización en sus lugares de trabajo y sus derechos profesionales?
- 20.** ¿Cuáles son los principales factores que nosotros, como movimiento sindical europeo, podemos abordar juntos para apoyar el desarrollo de capacidades para un diálogo social eficaz a todos los niveles?



- 21.** ¿Existen nuevas estrategias de comunicación o formación que puedan ayudar a los sindicatos a alcanzar sus objetivos?
- 22.** ¿Cuáles son los elementos ya arraigados y los cambios que se han producido en su organización que han hecho que el sindicato sea más fuerte y adquiera mayor relevancia en la vida del profesorado?
- 23.** ¿Cuáles son los principales desafíos/prioridades de acción para llegar, organizar y desarrollar el compromiso con los sindicatos que cuentan con un personal docente y otro personal educativo subrepresentados en las estructuras sindicales?
- 24.** ¿Cuáles son los principales desafíos/prioridades de acción para organizar al profesorado y a otros miembros y miembros del personal de la educación en el lugar de trabajo, en la comunidad y en la sociedad?
- 25.** ¿Cuáles son los principales desafíos/prioridades de acción para organizar al profesorado y al personal de la educación en general en torno a cuestiones laborales y profesionales, y en torno a campañas e ideas?
- 26.** ¿Cómo podemos trabajar juntos como movimiento europeo para aprender unos de otros y seguir desarrollando la solidaridad?

ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

