

COMPAREIXENÇA AL PARLAMENT DE CATALUNYA DE LA FEDERACIÓ D'EDUCACIÓ DE CCOO EN REFERÈNCIA A L'EDUCACIÓ INCLUSIVA. Maig 2022.

Bona tarda senyores i senyors,

Primer de tot, volem **agrair** aquest espai que ens ofereix la Comissió d'Educació del Parlament de Catalunya per exposar com a federació d'educació de CCOO quina **lectura fem del desplegament del Decret 150/2017** d'atenció educativa en el marc d'un sistema educatiu inclusiu i de l'Educació Inclusiva en general. **Les CCOO sempre ens hem posionat clarament a favor de l'educació inclusiva amb garanties** perquè en el nostre ADN està aconseguir una societat inclusiva per totes les persones i una de les eines més importants que tenim per aconseguir aquest objectiu és proporcionar a tot l'alumnat un sistema educatiu inclusiu.

Ens emmarquem també en la Convenció del 20 de novembre de 1989 dels Drets de l'Infant. Allà ja es va situar clarament els quatre principis bàsics: la no discriminació (article 2), l'interès superior de l'infant (article 3), el dret al seu desenvolupament (article 6) i el dret a la participació infantil (article 12). Volem fer esment també de l'article 23 que parla dels drets dels infants amb discapacitats i dels articles 28 i 29 que parlen del dret a l'educació.

I dins d'aquesta introducció volem afegir que **l'educació no ha de ser un privilegi**, sinó que el nostre sistema educatiu ha d'atendre les necessitats d'aprenentatge de tots els infants, joves i persones adultes posant especial atenció amb els que tinguin més necessitats educatives especials o específiques pel seu entorn social o econòmic. Esperem que les propostes que avui presentem puguin ajudar a millorar l'atenció a l'alumnat i a les seves famílies. **I que serveixin per millorar les condicions de les professionals que hi treballem perquè som la clau de volta per avançar cap la direcció que pretenem que és la d'aconseguir una societat més equitativa i que fomenti la igualtat d'oportunitats i la cohesió social.**

A l'octubre farà cinc anys de l'aprovació del Decret 150/2017 i des de CCOO sempre hem dit que per poder implementar aquest Decret es requereixen **recursos, transparència en la seva assignació, formació i participació del conjunt de la Comunitat Educativa.** En aquesta compareixença volem demanar explícitament que es destini el pressupost suficient per implementar aquest decret perquè la manca de recursos per l'educació inclusiva comporta conseqüències gravíssimes sobre la vida de les persones.

Passem a descriure diferents aspectes que no s'estan complint en el desplegament del decret:

0-3: Aquesta etapa és clau en el desenvolupament global de l'infant, per aquest motiu cal garantir a tots els nens i nenes la possibilitat de desenvolupar-se en un entorn que garanteixi les seves necessitats individuals. Als centres d'educació infantil de 0-3 anys (llars d'infants-escoles bressol) encara no està incorporada la figura de l'educadora d'educació especial per poder donar resposta a les necessitats d'alguns infants, que tot i no tenir un diagnòstic clar degut a la seva curta edat tenen necessitats específiques que cal tenir molt en compte per garantir el seu millor desenvolupament. Per poder oferir una educació inclusiva a l'escola bressol també **cal adaptar el currículum** i és primordial **adequar els espais i els materials. Fer una atenció primerenca** i un seguiment individualitzat. A més de fer un acompanyament i suport a les famílies. **També és bàsic augmentar els recursos humans**, per poder garantir una educació més individualitzada. Per tant un aspecte clau per poder complir amb aquesta qüestió és **baixar les ràtios**. Ens sorprèn que s'abaixin les ràtios a I3 i no es plantegi baixar-les a I2 quan els infants tenen unes necessitats d'atenció individualitzada molt més grans. Un altre aspecte important per poder parlar d'una educació inclusiva real, seria oferir més **formació a les educadores** i la necessitat de disposar a l'escola de **professionals especialitzats** com logopedes, psicòlegs, fisioterapeutes....

Aules d'Acollida: Durant aquests darrers anys **aquest recurs ha minvat de manera generalitzada**. Aquest fet **ha comportat greuges a l'alumnat nouvingut** i ha restat igualtat d'oportunitats. Aquest recurs ha estat realment essencial per implementar amb èxit el model d'immersió lingüística, del que aquests mesos tant en parlem, i promoure l'ús social de la llengua catalana. **L'oralitat d'una llengua necessita de la seva pràctica continua** i en escoles on la llengua catalana no és la llengua familiar de l'alumnat es necessita treballar en grups petits per consolidar els aprenentatges. A més a més la dotació de docents en aquestes aules es produeix només a inici de curs, **per tant si arriba alumnat nouvingut un cop el curs s'ha iniciat no s'augmenta la dotació d'AA** al centre. Certament s'ha fet una excepció amb l'alumnat ucraïnès que ha arribat a alguns centres perquè s'ha atorgat alguna dotació. Però majoritàriament **aquestes dotacions són inferiors a les requerides**, per exemple: a un centre de Calella amb 19 alumnes nouvinguts només s'ha dotat amb ½ docent. També cal que l'alumnat de llengües no romàniques pugui disposar de més anys a l'AA i que aquest recurs s'ofereixi al cicle inicial de primària perquè ara només s'ofereix a partir de 3r. de primària.

SIEIs: Arran de les retallades del 2012 es va perdre mitja dotació de personal docent a secundària que **ja s'hauria d'haver recuperat fa molts anys**. La ràtio de les SIEIs era de 8 alumnes al principi i després va pujar a 10, als centres ja es veu clarament que la ràtio **hauria de tornar a 8**. A més a més, la dotació de SIEI es considera un recurs temporal i els docents que hi treballen estan en CS o són persones interines. Per tal de millorar la qualitat cal que siguin llocs estructurals i que els centres on hi ha SIEI rebin una dotació econòmica extra per a poder adquirir materials pedagògics.

CREDA (logopedes): El Decret 150/2017 preveia que els CREDA havien d'estar dotats almenys amb 545 professionals. La dotació actual és de 435,5 (algunes dotacions són temporals per covid). **Aquest nombre tan baix de personal de logopèdia perjudica molt alumnat.** Moltes famílies decideixen portar als seus fills i filles a un servei privat, però les famílies que no tenen aquests recursos econòmics es queden sense la prestació del professional amb les conseqüències que es generen pel seu aprenentatge. A part, caldria establir aquestes plantilles, només un 22% són definitives.

CEEPSIR: La transformació dels actuals Centres d'Educació Especial en centres proveïdors de serveis i recursos, **és una de les mesures més importants d'aquest Decret.** Des de CCOO sempre hi hem donat suport si el **personal** d'aquests centres disposava **de la formació necessària** i si es **negocia** amb la representació sindical els canvis laborals que representa, cosa que no ha succeït. Ara fa pocs dies que s'ha publicat finalment al DOGC, després de quatre anys i mig, la convocatòria per a la creació dels 28 centres d'educació especial proveïdors de serveis i recursos. En l'actualitat, ja hi ha 7 centres concertats i 8 centre públics que estan fent aquestes funcions de CEEPSIRs. Caldria revisar també les ràtios dels centres d'educació especial.

Personal de Suport Educatiu. Per atendre els infants al llarg de la seva etapa educativa i podríem dir al llarg de la seva vida, i especialment els de necessitats educatives específiques hem d'assegurar que les professionals que tenen a càrrec la seva educació estiguin ben formades i qualificades. El sistema de Formació Professional ha d'habilitar nous cicles de Grau Superior que formin professionals competents per assumir la diversitat de les aules i l'acompanyament al llarg de la vida. **En concret volem proposar que s'implanti un nou Cicle de GS d'Educatives d'Educació Especial.**

Durant aquesta compareixença hem volgut exposar alguns punts que considerem cabdals sobre l'educació inclusiva i fer una valoració general. Però a la vegada també volem tractar amb més detall dos aspectes concrets de l'educació inclusiva. Un que està relacionat principalment amb la qualitat educativa i l'altre amb les condicions laborals.

Sobre la qualitat educativa hem escollit l'Atenció Educativa Domiciliària, creiem que és un recurs molt important perquè atén l'alumnat més vulnerable de tot el sistema i perquè no té prou visibilitat.

L'Atenció Educativa Domiciliària atén actualment al voltant de 250 infants i joves per curs escolar només a Barcelona. «L'equip educatiu estable» està format per 9 persones docents i es va consolidar el curs 2017-2018 com a projecte per constituir un servei de qualitat junt amb les Aules Hospitalàries i els Hospitals de Dia per atendre a l'alumnat amb algun tipus de malaltia. **És un recurs del sistema educatiu per acompanyar en l'etapa**

d'ensenyament obligatori els infants i adolescents en situacions generades per processos de malaltia de mitja o llarga durada. Les persones docents que hi treballen estan educant i compartint vivències amb infants i joves amb malalties físiques o mentals, de vegades molt greus, com càncers, depressions, fòbies, trastorns alimentaris, maltractaments i abusos, intents de suïcidi, etc. Les docents d'AED es traslladen als domicilis particulars. **Conviuen amb ells i elles durant moltes hores a la setmana, i els acompanyen en la malaltia.** Aquestes professionals estan soles davant d'aquestes situacions. A la vegada, s'han de coordinar amb escoles, instituts, EAPS, Serveis Socials, CSMIJ's, entre d'altres recursos. **Tenen molts problemes per la manca de reconeixement del servei,** i han d'establir plans i itineraris educatius conjunts, que s'adaptin al màxim a les circumstàncies de singularitat. Durant aquests anys, els membres de l'equip estable a més de la tasca docent, han coordinat recursos, gestionat xarxes, establert plans de treball, creat documents, s'han continuat formant, i fent recerca d'altres serveis similars inclús a nivell internacional. Però tot i així, continuen sent invisibles. **La situació actual és molt crítica.** L'equip estable de les 9 professionals intenten acompanyar a la resta del professorat que treballa en domicilis. Són unes cent docents. El nomenament d'un docent d'AED és d'un terç de jornada per alumne/a. Es nomena un docent de la borsa per número d'ordre sense tenir en compte cap tipus d'especialització, ni requisit de coneixements, ni experiència. És a dir, **el Departament està enviant als domicilis, en la majoria de casos, persones o que no han treballat mai com a docents, o que no tenen cap tipus de formació ni experiència amb alumnat malalt** ni amb temes de salut mental, i això comporta diàriament situacions molt, molt, complicades en les que les docents es troben absolutament soles. Cal tenir en compte que cada curs acompanyen alumnat en situació de final de vida. De veritat el Departament d'Educació creu que no es necessiten especialistes que puguin sostenir professional, psicològica i pedagògicament aquesta tasca? Es poden seguir enviant als domicilis a persones sense formació ni experiència, que treballen amb infants i joves que es troben en situacions de vida límit? **El servei no té cap estructura,** les professionals estan molt sovint desbordades, no disposen de cap tipus de materials, ni tan sols dels tecnològics, l'alumnat en la majoria dels casos no té ni ordinadors per treballar, per posar un dels molts exemples. Durant molts anys les docents no han tingut ni un espai físic per reunir-se i després de la demanda reiterada han aconseguit la cessió provisional d'un espai per a reunions i amb una saleta per material bàsic. Però donat el volum de professorat al llarg del curs, aquest espai i materials no arriben a cobrir les necessitats del servei. Fins i tot algunes editorials han hagut de cedir gratuïtament llibres de text digitals per poder treballar amb l'alumnat que no disposa de material o de centre educatiu de referència. S'han sol·licitat reunions per exposar aquestes demandes i **al juny del 2019 i al juny del 2021, la resposta que van obtenir va ser que aquest servei no era prioritari.**

Al curs 2020-2021, davant l'increment exponencial d'alumnat, l'equip estable assumeix "tutoritzar" 15 mestres d'AED durant tot el curs, fent hores extres. **Fa dos cursos que estan**

esperant una Resolució del Departament d'Educació, que doni estructura legal al servei, a dia d'avui no saben res d'aquesta proposta de resolució.

Durant la pandèmia no van rebre cap protocol per escrit davant la covid-19 ni per elles ni per l'alumnat. **No tenien EPIs**, ni tests d'antígens i quan hi havia algun contacte estret amb alguna persona positiva, no existia cap protocol específic per l'alumnat.

Sobre les condicions laborals: Les docents que hi treballen no tenen el complement d'itineràncies, ni el complement de perillositat del lloc de treball, ni el complement de tutories. Ni tampoc la dotació d'ordinador portàtil com la resta de docents. Organització i estructura definida del servei (que permeti establir circuits clars, com per exemple els permisos, llicències...).

Sobre la qualitat educativa: Sembla necessari un perfil docent determinat (valoració experiència prèvia, formació específica...). Dotar la coordinació de més personal, ara només hi ha una persona realitzant tota la coordinació (recordem que en molts moments del curs hi ha al voltant de 100 docents en aquest projecte). Caldria establir una Comissió de valoració dels casos. El fet que el Departament no accepti una ampliació de la plantilla estable obliga a haver de recórrer a la borsa de docents. El Servei hauria de tenir la consideració de centre educatiu i hauria de tenir un codi de centre, amb una dotació pressupostària per comprar material, fer fotocòpies que moltes vegades les han de pagar les pròpies treballadores.

Per la presentació detallada sobre les condicions laborals de les persones treballadores hem escollit el col·lectiu del personal vetllador perquè és qui té més precarietat laboral i menys reconeixement.

El Decret 150/2017 no esmenta el personal vetllador. Des de CCOO no podem acceptar la invisibilitat d'aquest col·lectiu al decret; no sabem si el Departament no el considera part de l'Educació Inclusiva o bé si tenen la intenció de fer-ho desaparèixer a mitjà termini. **Fa molts anys que ja vam denunciar la situació de subcontractació i durant aquest temps hem demanat al Departament d'Educació que internalitzi la totalitat d'aquest servei.** No existeix cap argumentació organitzativa ni pedagògica que justifiqui aquest model. Al 2018 vam realitzar una reunió amb el Departament que davant la nostra crítica de la inexistència d'aquest personal al decret, **ens va informar que no volien cronificar aquesta externalització** però a hores d'ara, encara no s'ha produït cap canvi. Des de CCOO continuarem demanant una solució mentre el personal vetllador continuï **patint precarietat, retallada d'hores de feina, no pugui formar-se** en el Departament i no pugui assistir a les reunions de coordinació amb la resta de companyes que atenen l'alumnat. Aprofitem aquest espai per demanar iniciar immediatament les converses sobre aquest col·lectiu per negociar la recuperació del servei sense afectacions laborals per les persones que ara mateix l'estan prestant.

Afegir que aquest col·lectiu està dins del Conveni de Lleure i que les seves funcions poc tenen a veure amb el Lleure Educatiu i molt amb l'Educació Inclusiva, un altre contradicció sense sentit. A més a més, l'abril del 2020 es va aprovar al Parlament de Catalunya que s'establiria un calendari per a la internalització del perfil professional de Vetllador/a, per tal que durant el curs 2020-21 aquestes professionals passessin a formar part de les plantilles dels centres. A dia d'avui, continuem amb més de 2.500 treballadores a tot Catalunya, realitzant una tasca fonamental a les nostres escoles, en unes condicions de greu precarietat econòmica i organitzativa. **Un personal externalitzat que realitza funcions pròpies de l'escola inclusiva dins de l'horari lectiu**, i contractat per la temporalitat del curs escolar, amb jornades molt parcialitzades (ens podem trobar contractes de 5 hores setmanals) i fraccionades, distribuïdes a vegades entre diferents centres, i que poden anar variant durant el curs i reduir-se d'un curs per l'altre. **La proposta des de CCOO és crear una Taula de Negociació per internalitzar aquest perfil de professionals**. Amb l'externalització l'únic que s'ha aconseguit és precaritzar la seva situació laboral.

Aquest curs escolar ens hem trobat amb una nova figura, **la Vetlladora Sanitària** que el que fa són les tasques sanitàries d'aquells infants que requereixen cures per problemes de salut o discapacitat física durant l'horari lectiu. A aquesta nova figura, igual que a la vetlladora, se li adjudiquen unes hores setmanals per cobrir aquestes tasques, que normalment no són més de 7 hores setmanals. Ara per ara, no hi ha constància de les necessitats de formació que acrediti aquest nou perfil, ni de les hores adjudicades. Aquestes treballadores sanitàries estan contractades per empreses del lleure, tot i que realitzen tasques sanitàries. **Des de CCOO considerem que aquest perfil és totalment inadmissible, donat que està molt allunyat de la figura de l'infermera escolar** (amb estabilitat i formació sanitària), que és el perfil que necessita l'alumnat i la proposta que des del sindicat posem sobre la taula. Considerem que la figura de l'infermera escolar seria molt més adient per l'alumnat amb necessitats sanitàries i també per a fer funcions de promoció de la salut a tots els centres educatius. **Insistim en la necessitat que el Departament presenti l'Acord marc de col·laboració entre el Departament d'Educació i el Departament de Salut** que ja fa anys que se'ns diu que està en una fase molt avançada. Continuem tenim alumnat amb necessitats sanitàries als centres educatius, sense garantir-los el seu dret a l'atenció sanitària de qualitat que requereixen.

Per finalitzar la nostra intervenció voldríem dir que: «La bondat d'una societat es mesura per la cura i l'atenció a les persones més vulnerables». Doncs a hores d'ara no som una societat amb moltes bondats. Esperem que aquest parlament pugui demostrar que ho som.