

te

 irakaskuntza

osagarria
gaiak



irakaskuntzako langileak. 2021ko otsaila

editoriala: Hilabete motza,
baina egitekotsua



 **pribatua:** El acuerdo de
recolocación garantiza la viabilidad
futura de los Centros Educativos
Privados Concertados de
Iniciativa Social de Euskadi

mujer: Las mujeres científicas,
líderes en la lucha contra covid-19



www.ccooirakaskuntza.org



irakaskuntzako langileak. 2021ko otsaila

DIRECCIÓN / ZUZENDARITZA:

Pablo García de Vicuña

**RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN /
KOMUNIKAZIO ARDURADUNA**

Dora Barquín Velar

COORDINACIÓN / KOORDINATZAILA

Sonia Aldave Martín

TRADUCCIÓN / ITZULTZAILEAK

Eloi Artolazabal

FOTOGRAFÍAS / ARGAZKIAK

F. Javier Blas, Jaime Grande

ILUSTRACIONES / MARRAZKIAK

Yolanda Etxezarreta

EDITA

CCOO Irakaskuntza

MAQUETACIÓN

Graforama. www.graforama.es

IMPRESIÓN

Gráficas Magaña

Tel. 91 798 38 70

ISSN

ISSN 1131-9615

Impreso en papel reciclado

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

CCOO Irakaskuntza Helbideak eta Telefonoak

Bilbao (48001)

Uribitarte, 4

Tel. 94 424 34 24

Fax 94 424 36 12

e-mail: irakaskuntzabiz@ccoo.eus

Donostia (20011)

Carlos I, 1-3 bajo

Tel. 943 47 03 99

Fax 943 46 33 66

e-mail: irakaskuntzagip@ccoo.eus

Vitoria-Gasteiz (01007)

Castilla, 50

Tel. 945 13 13 22

Fax 945 14 25 03

e-mail: irakaskuntzaara@ccoo.eus

Unibertsitatea / Universidad

Leioa (48940)

B° Sarriena, s/n

Tel. 94 601 24 37 - 8

Fax: 94 480 11 91

e-mail: lvzccoo@lg.ehu.es

Vitoria-Gasteiz (01006)

Aulario de Las Nieves. Despacho 206

C/ Nieves Cano, 33

Tel. / Fax: 945 013 399

e-mail: vcrcceo@vc.ehu.es

www.ccooirakaskuntza.org



editoriala | editorial

Hilabete motza, baina egitekotsua 3

Mes corto, pero intenso 5

congreso

Continuamos con nuestro proceso congresual 7

pribatua

El acuerdo de recolocación garantiza

la viabilidad futura de los Centros Educativos

Privados Concertados de Iniciativa Social de Euskadi 8

mujer

Las mujeres científicas, líderes

en la lucha contra covid-19 11

iritzia

Euskadirentzat nahi dugun hezkuntza 12

igualdad

Orientadas a la igualdad 14

txio txioka

18

el lápiz rojo de Francisco Luna

Currículum escolar: algo más que contenidos 21

ellas nos marcan el camino

Ana María Martínez Sagi, primera mujer directiva

del F.C. Barcelona 25



Hilabete motza, baina egitekotsua



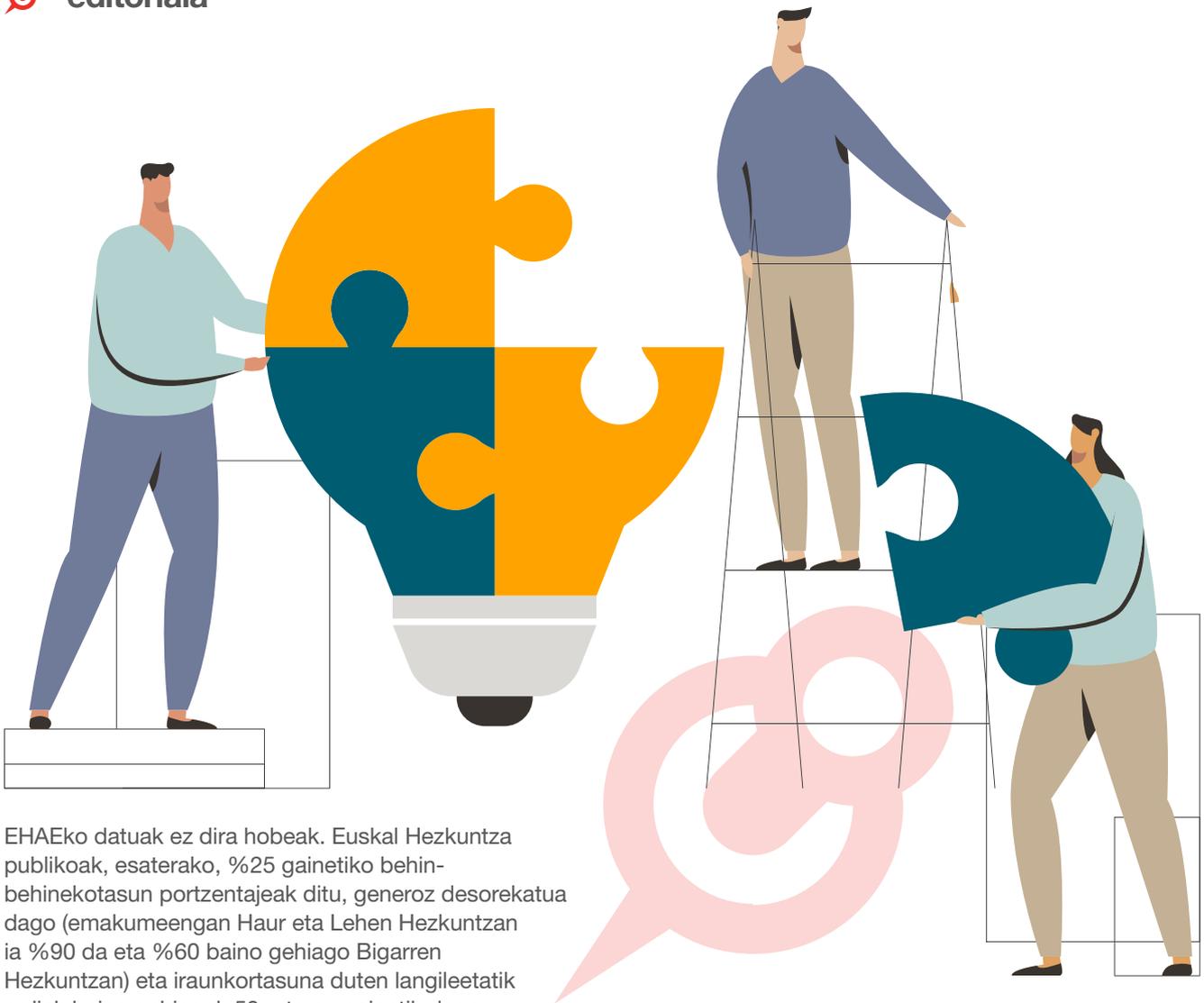
Pablo García de Vicuña Peñafiel
Idazkari Nagusia CCOO Irakaskuntza

 pablogarcia@ccoo.eus



Bukatzeaz dagoen hilabetea Arlo publikoan Irakaskuntzak burututako jarduerari dagokionez, oso egitekotsua izan da. Orain daukagun koordionazioari esker, EH Bilduk eskatuta, parlamentuko konparezentzia batean izan gara, enpleguari buruzko gure proposamenak azaltzeko. Guztiau, gizarte kohesio gisa, Zerbitzu Publikoen garrantziari buruzko hausnarketa Mahai batean, Negoziazio Kolektiboaren eta Euskadiko Jarduera Sindikalaren federazioen arteko jardunaldian. Gainera, gai honi berari buruz, intersindikalean parte hartu dugu, hurrengo bi hilabeteetan burutuko ditugun mobilizazioetan bukatuko direnak.

ZERBITZU PUBLIKOEI DAGOKIENEZ, nolabaiteko adostasuna dago ondorengo honakoan: gutxienez, Espainian eta Euskadin, Espainiako konstituzioan jasotzen diren oinarrizko eskubideetara berdintasunean heltzeko funtsezko bermeak direla: osasuna, hezkuntza, justizia, hiritarren segurtasuna, garraio publikoa. Dena den, adostasun hori gainbeheratzen da inguruko herriekiko ezinbesteko konparazioarekin. Joera politiko ezberdinekoak izan arren, azken gobernuak onargarria baino handiagoa den maila europar batean gaudela uste duten bitartean, datuek erabat ezberdina den errealitatea erakusten dute: Eurozonako (gogoratu dezagun, euroa moneta duten EBeko herriak direla) batezbestekoarekin bakarrik konparatuz gero, gizarte babesari, osasunari hezkuntzari eta zerbitzu publiko orokorreari dagokienez, BPGean egiten den inbertsioaren aldea -negetiboki- ia bi puntutakoa da (2018ko datuak).



✚ EHAeko datuak ez dira hobeak. Euskal Hezkuntza publikoak, esaterako, %25 gaintiko behin-behinekotasun portzentajeak ditu, generoz desorekatua dago (emakumeengan Haur eta Lehen Hezkuntza ia %90 da eta %60 baino gehiago Bigarren Hezkuntza) eta iraunkortasuna duten langileetatik erdiak baino gehiagok 50 urteren gaintetik dago.

Horregatik guztiagatik, zera ondorioztatzen da: 2021. urte honetarako euskal enplegu publikorako aukerak ez dirudiela iragarpen ofizialek aldarrikatzen dituzten bezain pozgarriak izango direnik. Alde batetik, itxi gabeko LEPEk eta behin-behinekotasun neurrigabeak sortzen duten ziurgabetasun handiagatik. Bestetik, enplegu publikoa duinarazteko erakundeen ardura urriagatik. (adibide adierazgarririk gisa, Funtzio Publikoaren Mahai Orokorra, erabat eraginkorra lortzeko interes urria).

Politika publikoek funtsezko egitekoa bete behar dute, ekitate handiagora eta aberastasunaren banaketa hobegora hurbilduko gaituen produkzio-ereduaren beharrezko aldaketa sustatzeko. Dagoeneko urruti geratzen den 2013an, horrela ulertzen zuen Espainiako herritarretatik %35 baino gehiagok. Pentsa daiteke, beraz, azken urteotan, bereziki, COVID-19 beldurgarria agertu dela eta, portzentajea handiagotu egin dela.

Hilabete honetan ere, oroitzapenezko egun garrantzitsuak izan ditugu, hala nola, Zientziako Emakume eta Nesken Nazioarteko Eguna. Aldizkariaren zenbaki honetan honi buruzko informazioa jaso ditzakezu.

Irakaskuntza Itunduaren sailak, Akordioa sinatu zuten patronalek azaldu dituzten etengabeko irregularitasunak salatu ditu. Izan ere, lortzeak hainbeste lan eman duen Akordioa aplikatzeko unea luzatzen dihardutelarik. Abian jartzeko denbora tarte gero eta txikiagoa da eta ez ezartzeak sortutako arazoak oztopo bihurtzen ari dira eta enpresarien jarrera aldaketa eman ezean, arazoa haultegietan buka daiteke.

Gainera, Aldizkariak ohiko atalak dakartza *“El lápiz de...”* zer esana franko eman, baina oraindik lehen urratsak baino erakusten ez dituen LOMLOE lege honentzako curriculum berri baten beharrari buruzko artikulu interesgarri batekin eta *“Ellas nos marcan el camino”*; bertan, ikasten jarraituko dugu emakumeek gure historian zehar, bete duten papera, aintzat hartu ez baina garrantzitsua izan dena.

Bukatzeko, azken antolaketetan dagoen Irakaskuntzaren XIII Biltzarrari buruzko informazioa emate dugu, apirilaren 24an bildu eta hurrengo lau urtetarako zuzendaritza taldea berrituko duena.

Gozatu Gaiak zenbaki honekin, gutxienez prestatzean geuk egin dugun bezainbat. 



Pablo García de Vicuña Peñafiel
 Secretario General CCOO Irakaskuntza

 pablogarcia@ccoo.eus

El mes que ahora finaliza ha sido intenso en cuanto a la actividad desarrollada por Irakaskuntza en el Área Pública. Fruto de la coordinación que ahora detentamos, hemos estado presentes en una comparecencia parlamentaria, a petición de EH Bildu para explicar nuestras propuestas sobre empleo, en una Mesa de reflexión sobre la importancia de los Servicios Públicos como cohesión social, dentro de la jornada confederal de Negociación Colectiva y Acción Sindical de Euskadi y hemos participado activamente en la intersindical sobre este mismo tema que desembocará en las movilizaciones que realizaremos en los dos próximos meses.

SOBRE LOS SERVICIOS PÚBLICOS HAY UNA CIERTA UNANIMIDAD en considerar que, al menos en España y en Euskadi, constituyen la base fundamental para garantizar el acceso en términos de igualdad a los derechos básicos reconocidos en la Constitución española: sanidad, educación, justicia, seguridad ciudadana, transporte público. Donde esta unanimidad se tambalea es en la inevitable comparación con los países del entorno. Mientras que los últimos gobiernos -aunque hayan sido de distinto signo político- parecen avalar la idea de que estamos en un nivel europeo más que aceptable, los datos demuestran una realidad distinta: solo comparando con la media de la Eurozona (recordemos, países de la UE que tienen el euro por moneda común), la diferencia -en negativo- es de casi dos puntos en inversión del PIB (datos de 2018) en lo referente a protección social, sanidad, educación y servicios públicos generales.



↳ En la CAPV los datos no pintan mejor. La educación pública vasca, por ejemplo, tiene porcentajes de temporalidad por encima del 25%, está descompensado por género (femenino en casi el 90% en Educación Infantil y Primaria y más del 60% en Secundaria) y cuenta con una plantilla fija en la que más de la mitad sobrepasa la edad de 50 años.

De todo ello se colige que las perspectivas de empleo público vasco para este año 2021 no parezcan tan satisfactorias como los anuncios oficiales pretenden. De un lado, por la alta incertidumbre presente con OPEs sin cerrar y una eventualidad desproporcionada. Del otro, por la escasa dignificación que hacia el empleo público parecen demostrar las instituciones (como ejemplo, más significativo el escaso interés por conseguir una Mesa General de Función Pública plenamente operativa).

Las políticas públicas deben jugar un papel fundamental para impulsar el necesario cambio de modelo productivo que nos acerque a una mayor equidad y una mejor distribución de la riqueza. Así lo entendía más del 35% de la ciudadanía española en el ya lejano 2013. Cabe pensar que los últimos años no hayan hecho sino aumentar este porcentaje, especialmente con la aparición del temido COVID-19.

Este mes ha tenido también fechas conmemorativas importantes, como la del Día internacional de la Mujer y de la Niña en la Ciencia. Sobre ello aparece información en este mismo número de la revista.

La sección de Enseñanza Concertada vuelve a denunciar las continuas irregularidades manifestadas por las patronales firmantes del Acuerdo que siguen empeñadas en retrasar el momento de aplicación de un Acuerdo que tanto esfuerzo ha costado conseguir. Se empieza a agotar el margen temporal para su puesta en marcha y los problemas derivados de su inaplicación empiezan a resultar obstáculos que de no mediar un cambio de actitud empresarial podrá acabar en los propios tribunales.

Además, la Revista incorpora las secciones ya habituales de *"El Lápiz de..."* -con un artículo interesante sobre la necesidad de un nuevo currículo para esta LOMLOE que tanto está dando que hablar, pero que aún muestra sólo ideas iniciales de aplicación- y *"Ellas nos marcan el camino"*, desde donde seguimos aprendiendo el importante, pero invisibilizado papel que las mujeres han ocupado en nuestra historia.

Damos, por último, información sobre el XIII Congreso de Irakaskuntza, que enfila ya los últimos preparativos para su cita final del 24 de abril, momento en el que Irakaskuntza renovará su equipo directivo para los próximos cuatro años.

Que disfrutéis este número del Gaiak, al menos tanto como lo hemos hecho en su preparación. 

Continuamos con nuestro proceso congresual



Como ya es sabido, a lo largo de este año 2021, las CCOO de todo el estado español estamos llevando a cambio los procesos congresuales anunciados renovando ideas, estrategias y personas que conformarán las nuevas organizaciones durante los próximos cuatro años.

Así, IRAKASKUNTZA, en el mes de enero, ha realizado las asambleas de Nivel I, procedimiento de organización básico que reúne a las y los afiliados de los cinco sectores y de las Secciones Sindicales de las que se nutre nuestra federación de enseñanza.

Así, Irakaskuntza ha organizado 10 asambleas básicas, repartidas entre los tres territorios, dando cabida a las intervenciones de cuantas personas afiliadas ha mostrado interés en participar. (En esta ocasión -dada la situación pandémica que estamos atravesando- era necesario inscribirse en nuestra página y optar básicamente por encuentros online, en vez de presenciales).

Como era previsible, hemos cumplido los dos objetivos inicialmente previstos en las normas congresuales. De un lado, exponer y debatir sobre las distintas ponencias y estatutos que se presentarán en los congresos respectivos (Confederación de Euzkadi, Federación estatal de Enseñanza -ambos en junio- y Confederación estatal de CCOO, en octubre). Del otro lado, elegir a las y los delegados que acudirán a nuestro XIII Congreso, a celebrar el 24 de abril en Vitoria-

Gasteiz, junto a las/os consejeros que formarán parte del nuevo Consejo Federal de Irakaskuntza, una vez finalizado el Congreso mencionado. Consecuencia del desarrollo de estas asambleas, en nuestro Congreso se debatirán las 18 enmiendas que a las distintas ponencias han sido propuestas por la afiliación participante.

El siguiente reto es la organización de nuestro XIII Congreso en el mes de abril. Confiemos que la situación sanitaria permita reunirnos en Vitoria-Gasteiz para debatir, actualizar y elegir a las quienes componemos esta familia que es Irakaskuntza.

Seguiremos informando puntualmente de cuantas situaciones, documentos y propuestas vayan produciéndose, a través de nuestros medios habituales (web, hojas informativas, redes sociales...). 





El acuerdo de recolocación garantiza la viabilidad futura

de los Centros
Educativos
Privados
Concertados
de Iniciativa Social
de Euskadi



Julen Llanos
Responsable de Privada. Araba

 julenllanos@ccoo.eus

Uno de los grandes logros de la movilización que durante casi diez años hemos sostenido y soportado todo el personal trabajador de los centros concertados de Iniciativa Social de Euskadi, ha sido la firma de un acuerdo de recolocación que intenta garantizar que todos los puestos de trabajo que desaparezcan por causa de cierre de aulas concertadas a causa del galopante descenso de la natalidad en Euskadi sean compensados por el alto ritmo de jubilaciones que se prevén entre una población de trabajadores y trabajadoras ya entrados en años.

ESTUDIOS PREVIOS realizados han demostrado que el ritmo de jubilaciones en los centros concertados, sobre todo si se fomentan con alguna medida, va a ser mayor, durante estos cinco o diez años futuros, que el ritmo de destrucción de puestos de trabajo que va a conllevar el descenso de matriculaciones. Ante esta perspectiva, CCOO Irakaskuntza, ELA y Steilas, los tres sindicatos firmantes del acuerdo, orquestamos un sistema de recolocación para aquellos centros que se vean obligados a despedir a personal excedente por cierre de aulas, sistema que viene posibilitado y determinado por la necesaria creación de vacantes en los centros en los que se producen jubilaciones. Entendíamos por ello, que la jubilación anticipada a través del contrato de relevo era y es, una oportunidad inmejorable para fomentar este trasvase de trabajadores de unos centros a otros.

Para poner en marcha este sistema, necesitamos la concurrencia y ayuda del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y sólo ante la fuerza de la movilización, sobre todo de los años 2018 y 2019, y la repercusión social de las huelgas en el sector, tanto patronales como Departamento de Educación se sentaron, por fin, con los sindicatos para negociar el histórico acuerdo de fin de huelga de noviembre de 2019 y el compromiso de la administración de negociar un acuerdo de recolocación.

Y sí, digo patronales, en plural, porque AICE-IZEA, a pesar de no firmar el acuerdo de fin de huelga, sí es firmante del convenio colectivo que lo recoge, y también es firmante de los acuerdos económicos con el Departamento de Educación para el cobro de las ayudas que el Gobierno Vasco ha dispuesto para favorecer las jubilaciones parciales anticipadas, condicionadas por la adhesión al acuerdo de recolocación. Esta patronal se ha mostrado siempre muy comodona, dejando el grueso de la negociación, el trabajo que conlleva, pero sobre todo la responsabilidad de hacerlo bien, casi siempre en manos ajenas. Su actitud en estos diez largos años de negociación ha sido siempre la de “dejar hacer” y asumir la defensa de sus intereses y la relativización de sus obligaciones en manos de terceros. Ahora, esta actitud tan displicente que ha sostenido, quizá haga que le resulte muy difícil asumir los compromisos y obligaciones que, a los que hemos puesto toda la carne en el asador para conseguir un buen acuerdo, tanto trabajo, esfuerzo, preocupación y disgustos nos ha costado. Ahora, que llega el momento de recolocar, nos encontramos con centros de esta patronal que van variando posiciones entre el “no sabía”, o el “nadie me ha dicho”, “a mí no me afecta” o incluso en el colmo de la desfachatez, “yo no he firmado”. Os puedo asegurar que en el momento de cobrar las ayudas públicas, a ningún centro le tiembla el pulso para abrir la mano; pero



cuando se trata de hacerlo para que una persona de un centro ajeno, que tras años de trabajo pierde su empleo porque la falta de alumnos obliga al cierre de una aula, pueda ocupar el puesto que deja alguien que se jubila en el propio, todo son problemas, dificultades, maniobras, e incluso, directamente, mentiras. Parece que para AICE-IZEA, y para algunos (que no todos) los centros que la integran, una cosa es conseguir la paz social, terminar con las huelgas, y conseguir que todo vuelva a la normalidad y la calma, con todos el personal trabajador en su puesto y los clientes contentos y satisfechos, y otra muy distinta es asumir y cumplir con todos los compromisos que ello conlleva.

Con Kristau Eskola los problemas no son menores. Este, es un acuerdo de recolocación que busca ser justo, y para ello no podemos sino establecer criterios lo más objetivos posible. Buscamos que las empresas trasladen a su personal trabajador, con transparencia, y a través de los delegados sindicales y comités, la información necesaria para poder establecer qué personas van a verse obligadas a perder su empleo en caso de cierre de aulas. En el acuerdo se ha plasmado el objetivo de que sea la persona de “mayor antigüedad en el centro” porque pensamos que una persona no

Con Kristau Eskola los problemas no son menores. Este, es un acuerdo de recolocación que busca ser justo, y para ello no podemos sino establecer criterios lo más objetivos posible

tiene por qué ser, necesariamente, la afectada por el despido por la desaparición de “su” aula o de un aula en su etapa, cosa que pretende la patronal. Este acuerdo busca impedir la destrucción de empleo estable, por lo que es comprensible que, teniendo la titulación necesaria, el personal con mayor antigüedad, se reubique en su propio centro, realizando los ajustes necesarios para que, en la medida de lo posible, la persona afectada por un despido sea la que acumula menor antigüedad en todo el centro. Es lo más justo, lo más objetivo, sin impedimento de que, tal y como demanda Kristau Eskola y recoge el propio acuerdo, se puedan estudiar excepciones, que en todo caso serían aprobadas, en última instancia, por la comisión de recolocación, que es paritaria entre sindicatos y patronales.



Los sindicatos defendemos y defenderemos siempre el empleo estable, pero este es un acuerdo de recolocación y ese es, y debe ese ser y no otro, su objetivo último

Este es un acuerdo que, a su vez, busca ser honesto. Por lo que a través de la presentación a la representación legal de las personas trabajadoras de una relación de las vacantes que se originen anualmente por la firma de los contratos de relevo, favorecidos por las ayudas conseguidas a través de los acuerdos con la administración, ésta pueda certificar cuáles son las plazas que se pueden ofertar para intentar la recolocación de esas personas que han pedido su empleo. En este punto, especialmente, hace falta una claridad y una transparencia a la que se resisten muchas empresas. Algunas no terminan de presentar unas relaciones de todos los puestos de trabajo que hay en el centro de una manera clara y comprensible para los delegados y las delegadas que son miembros de las comisiones de recolocación de centro. Buscando no tener que ofertar esas plazas a la bolsa de recolocación, para mantener el derecho de la libre contratación (muy lícito) pero beneficiarse, a su vez de las ayudas a la formalización de los contratos de relevo que procura este acuerdo de recolocación, se emplean en las más diversas de las estrategias para ocultar, disfrazar o tergiversar la información, presionando incluso a las comisiones de recolocación de centro para que certifiquen, con su aval, informaciones que no han recibido.



La mayoría de los centros preferirían, y es comprensible, poder utilizar esas vacantes para convertir en estable el empleo de personal contratado de forma eventual, personal que ha pasado el proceso de selección llevado a cabo por la empresa, en vez de tener que “arriesgar” por un desconocido o desconocida que proviene de otro centro, congregación o patronal, por el acuerdo de recolocación. Pero no debemos olvidar que ese personal es eventual porque la empresa, en su momento, optó por firmar con esta persona un contrato precario antes que uno estable e indefinido. Los sindicatos defendemos y defenderemos siempre el empleo estable, pero este es un acuerdo de recolocación y ese es, y debe ese ser y no otro, su objetivo último. Defendemos y sostenemos que el acuerdo de recolocación no debe, tampoco, ser impedimento para que las personas ya contratadas de forma eventual en el centro tengan la oportunidad de optar a las plazas que puedan quedar vacantes por jubilación a través del contrato de relevo, pero no puede ser sino en igualdad de condiciones, teniendo primero preferencia quien tenga mayor antigüedad en la bolsa de recolocación (no es imposible que sea igual) y segundo, mayor antigüedad en el sector.

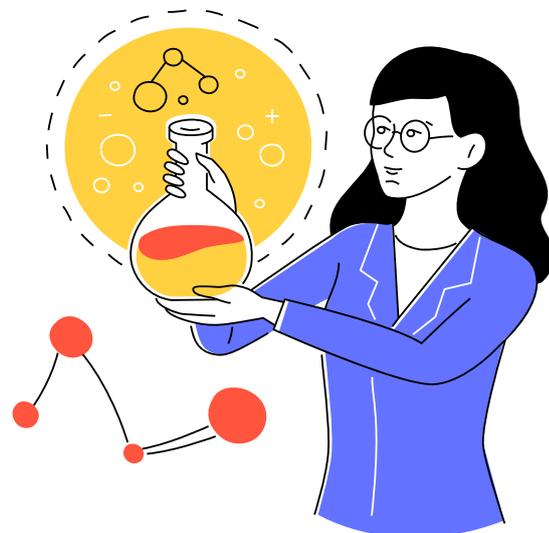
Y este es, por último, un acuerdo que queremos que sea claro, que nos dé seguridad jurídica, tanto a sindicatos como a patronales, pero sobre todo, y por lo que aquí toca, a

los trabajadores y trabajadoras que tienen que decidir si quieren optar a la recolocación o prefieren seguir otro rumbo. Demasiadas incógnitas nos ha dejado en el aire el Departamento de Educación, que, en su anterior legislatura nos presentó en el formato “lo tomas o lo dejas”, tan de su gusto, un acuerdo ya cocinado y con muy poco margen para aportar nada, y que ha resultado estar redactado de una manera muy gruesa, dejando grandes incógnitas, y no pocas incertidumbres, que este nuevo Departamento de Educación, salido de las elecciones de julio, no termina de aclarar.

La más importante de estas incógnitas es que si toda aquella persona trabajadora que no quiera arriesgarse a perder una indemnización que, como consecuencia de su despido, legalmente le corresponde, podrá o no optar a ser recolocada posteriormente si elige su cobro. No menos importante es que el Departamento, comprometido a asumir la antigüedad con que se contaba en el momento del despido (entendemos que su complemento retributivo) de las personas recolocadas, no termina de aclarar durante cuánto tiempo asume ese pago, si sólo durante la vigencia del presente acuerdo, o hasta que la persona abandone el sector, bien por jubilación o bien por cambio de actividad o red. Y somos conscientes de que las patronales ponen al Departamento en su “debe” algunas otras aclaraciones que no termina de ofrecer.

Todos estos problemas ensombrecen con negros nubarrones la viabilidad futura de nuestros centros, que, en vistas de las tasas de natalidad y matriculación, ya era bastante gris, y que sólo puede aclararse a través de este acuerdo de recolocación que, sin ninguna duda, entre todos y todas, tenemos que defender como propio, porque propia puede ser la necesidad que tengamos cualquiera de nosotros de hacer uso de él. Y no es egoísmo, es solidaridad pura y dura, que es lo que nos caracteriza a las Comisiones Obreras. 

Las mujeres científicas, líderes en la lucha contra covid-19



El 11 de febrero fue el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Este 2021 ha sido el sexto año en el que se celebra este día de reconocimiento, a la labor de la mujer en la ciencia.

ESTE DÍA SE ENMARCA DENTRO DE LA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) 2030, creada por Naciones Unidas. La igualdad de género, la ciencia son elementos fundamentales que ayudarán a alcanzar los ODS. Naciones Unidas lleva 15 años realizando un esfuerzo ímprobo para lograr el aumento de la participación de las mujeres y las niñas en el trabajo científico. Si es verdad que, en pleno siglo XXI, siguen existiendo muchos impedimentos sociales para que

la mujer desarrolle su trabajo en el campo científico y, que este sea visualizado por la sociedad. Es por ello que, quiere hacer visible su trabajo y, conseguir que el número de científicas sea mayor.

Es un dato claro que, en las universidades ha aumentado el número de mujeres, en los grados de ciencia, tecnología, ingeniería y las matemáticas (ESTEM). Pero no tanto, como para que estén suficientemente representadas en estas áreas.



Adolfo Arribas Martín
Delegado CCOO Irakaskuntza

@ adolfo.arribas@ccoo.eus

La pandemia del 2020 ha hecho que este año el lema de esta celebración haya sido **“Las mujeres científicas líderes de la lucha contra el COVID-19”**. Con ello se ha querido hacer visible la implicación de la mujer en la lucha contra esta enfermedad. **Chen Wei, Kizzmekia Corbett y Sarah Gilbert** Son tres de las mujeres que se encuentran a la cabeza de la lucha y de la creación de vacunas contra el virus.

La [Catedra de Cultura](#) de la UPV/ EHU dentro de su web, tiene una entrada, en la que se puede ver diferentes publicaciones que se fijan en el papel de la mujer dentro de la cultura científica.

Maite Zuñiga, Martina Casiano, Elbira Zipitria y María Goyri son centros de investigación a los que la UPV/EHU ha venido poniendo nombres de mujeres científicas. De esta forma se le reconoce su labor a lo largo de la historia. 



MENSAJE DE LA DIRECTORA GENERAL

unesco

“ Para que las políticas y los programas en materia de igualdad de género sean realmente transformadores, deben eliminar los estereotipos de género mediante la educación, cambiar las normas sociales, promover modelos positivos de mujeres científicas y sensibilizar a las más altas instancias de adopción de decisiones. Tenemos que lograr no solo que las mujeres y las niñas participen en los ámbitos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), sino que además estén capacitadas para dirigir e innovar, y que cuenten con el apoyo de políticas laborales y culturas institucionales que garanticen su seguridad, tengan en cuenta sus necesidades como madres y las incentiven para avanzar y prosperar en esas carreras. ”

Sra. **Audrey Azoulay**, Directora General de la UNESCO, y la Sra. **Phumzile Mlambo-Ngcuka**, Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, en su mensaje conjunto con motivo del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia 2021

Euskadirentzat nahi dugun hezkuntza

Pablo García de Vicuña Peñafiel
Secretario General
CCOO Irakaskuntza

 pablogarcia@ccoo.eus

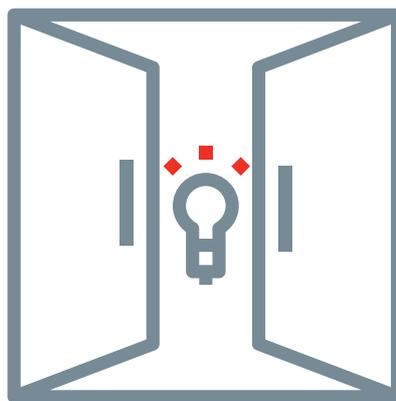
 <https://www.berria.eus/paperekoa/1943/016/001/2021-02-18/euskadirentzat-nahi-dugun-hezkuntza.htm>

Nazioarteko erakundeek emandako gomendioak jarraitzen baditugu, ezin dezakegu uka hezkuntza herritarren eskubide unibertsal eta funtsezkoa dela, botere publikoek behar bezainbeste bermatu behar dutena, doakotasuna babestuz eta ikasleek izan ditzaketen familia egoera eragozgarriak konpentsatuz. Ez gara eskolatze hutsez hitz egiten ari, baizik eta eskola bereizkeria poltsak ezabatzeaz, gurea bezalako gizarte garatu batean, zoritxarrez, oraindik dirautenak eta egungo pandemiak gaurkotasun betean berriro jarri dituenak.



Bilboko Botikazar institutuko Lanbide Heziketako hainbat ikasle, artxiboko irudian.

 MARISOL RAMIREZ / FOKU



HORREGATIK GUZTIAGATIK, zera ondorioztatzen da: ekitateak eta inklusibitateak gure hezkuntzaren ezinbesteko elementuak izan behar dutela. Zuzentasuna eta aukera berdintasuna inplementatu eta norberaren ezberdintasunekiko bizitzen ikasteko prozesuaren

alde egitea botere publikoen betebeharrekoak dira eskola sistema modernoa garatzeko. Geletan zuzentasun soziala eta aniztasuna sustatzeko lan egiteak hezkuntza ingurunea humanizatu ez ezik herritarren kalitatez ere betetzen du, hots, eskola laikoaz, baterako hezkuntzaz baliatzen denaz, balioak sustatzen dituenaz; hauexek dira belaunaldi berrien prestakuntzan eragin behar duten osagai ideologikoak, sakonki erabiliak, garrantzirik ez duten ikutu asmo onekoak bezala geratzen diren zeharkako ohar hutsetatik harantz. Eta honetan, Euskal Eskola Publikoa da aipatu helburuok lortzeko, esfortzu gehiago egiten duena, edozein ikasle motari arreta berezia emanez, jatorri, etnia edo familiaren aurrekariak edozein izanda ere.

Ohikoa da hezkuntza adierazleak (eskola goizegi uztea, egokitasun tasa, errepikapenak, bigarren hezkuntzako promozioak) beste AAEekin eta Espainiako Estatuarekin berarekin ere erkatuz gero, Euskadiri dagozkion datuak beti hobeto baloratuak izatea. Baina, eginagatik distira denak urre ez dira. Ikasleen errepikapenak portzentaje altuetan daude, atzerritarrenak gehienbat; honek, bai adituak bai Euskadiko Eskola Kontseilua bera ere, hausnarketa prozesu bat sustatzera eraman ditu. Eskolatzea 18 urte arte luzatzea (Europako Batasunari parekakuz), Bigarren Hezkuntzako institutuak heziketa ziklo berriz hornitzea eta derrigorrezko titulazioa lortzeko bigarren aukerako irakaskuntzak sustatzea zenbait ideia dira gure ikasleek goizegi eskola utz ez dezaten.

Euskal hezkuntza berri baterako nahi ditugun oinarriko printzipioak definitzea teoria hutsean gertuko litzateke, klase politikoarentzat zerbitzu publiko honek itxuraz duen garrantziari maila bereko inbertsioarekin erantzun ez balitzaioke. Dena den, aurtengo ikasturterako, Eusko Jaurlaritzak hezkuntzarako ezarritako aurrekontua 2009koa baino txikiago izaten jarraitzeak argi eta garbi erakusten du Administrazioaren interes urria. Inoiz ez da lehenetasun sozial eta politikorik izan, behintzat inbertsioari dagokionez. Kontuan hartu, inbertsioa, gure inguruko herriekin parekatu nahi badugu behintzat, ez litzatekeela BPGaren %7 baino gutxiagoa izan behar; hitz batez, hurrengo hamarkadetarako gizarte beharra, egungo aurreikuspen politikoen guztiz gaintik jartzea da.

Honelako mezu politikoa, hots, populazioaren beheratze deigarriantza goazela eta hezkuntzan egin beharreko inbertsioa zalantzan jarri beharko litzatekeela, etengabe errepikatzen hasten ari da. Horretarako, honako honi heltzen diote: aurreikuspenek jaiotza-tasaren

beherakada nabarmena iragartzen dutela. Aipatzen ez dutena zera da: Eustaten arabera, migrazio-ekarpenak, hazkunde naturalari esker, emandako galerak orekatuko ditu.

Hurrengo hamarkadan zehar Euskadiko irakaslegoan gertatuko den belaunaldi ordezteak euskal Administrazioarentzat beste era bateko kezka izan beharko du. CCOO Irakaskuntzak txosten batean azaldu zuen bezala, Euskadi irakasle gazte-zaharragoen proportzioa orekatzeko gomendio europarrenetik (ELGA) oso urruti dago. Datu europarra (0.50) EHAerako ameskeria da gaur egun (0.10). Ezinbestekoa da, Administrazioaren eta eragile sindikalen arteko akordioa lortzea, kontratazio berrien bidez plantillak gehitzeko, eta baita zaharragoen erretirorako pizgarriak ere.

Euskal irakasleek, gizarte libre, bidezko eta demokratiko bat eraikitzeke prozesuetan funtsezko eragile izan direnak, bere hasierako prestakuntzaren eta iraunkorrarena planifikazio egokia lortu behar dute. Horrek baino ez baitie kritikoki berritzatzeko aukera emango, aldiko gobernuaren ideologia partidistaren aginduetarako peoi hutsa izan gabe. Horregatik, lanbide karrera sendotzeko premia eta ohiko gorabehera politikoetatik zainduko dituen irakasle-estatutua.

Bestalde, estatistikaren arabera, unibertsitatetik kanpoko sare publikoan Euskadin gizonezko

irakasle bakoitzeko hiru emakume baino gehiago dago. Datu honek, globala izan eta hezkuntza etapetako banatzearen ondorio dena, horietakoren batean (Haur Hezkuntzan, emakumezkoentzat; Lanbide Heziketan gizonezkoentzat) ia-ia eskusibotasuna izan ditzake. Beharrezkoa da, baita irakaskuntza jardueran ere, berdintasunerako joera indartzea. Era berean, beharrezkoa da ere, plantilla ofizialetako eta funtzionamenduko desberdintasuna aldatu non, desbideraketa iritsi daitekeen, Derrigorrezko Hezkuntzaren kasuan, %205 baino gehiagora. Behin-behinekotasun maila hauek mantentzen diren bitartean, txandatze izugarria dagoela eta, nekez lortuko dira hezkuntza proiektuei ekingo dioten plantilla egonkorrak.

Hezkuntza administrazioak kontuan hartu behar ditu datu demografiko hauek eta muturreko jokabiderik hartu ez eta zentratuago diren bestetan finkatutako soluzioak bilatu. Honek enplegu politika ausartak eskatuko ditu, beste osagarriekin batera (55 urte baino gehiago dutenentzako lan neurriak), Akordio erregulatuarekin egon arren, egun etenda daudenak.

BIHAR

Maribel Lopez de Luzuriaga eta Eli Lamarka (Euskal Eskola Publikoaz Harro topagunea): 'Euskal hezkuntza-sistema birplanteatzeko garaia da'.





Belén de la Rosa

Responsable de mujeres, políticas de igualdad y políticas LGTBIQ de la FECCOO

@ bdelarosa@fe.ccoo.es

Orientadas a la igualdad

Hace ya tres años desde que presentamos el proyecto *Orienta. Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales*. Uno de los objetivos era el de mostrar la relación existente entre las salidas laborales de las mujeres, el sesgo en las profesiones masculinizadas y con mejores condiciones sociales y laborales, y un sistema educativo que promueve y reproduce un sistema social sustentado en el sexismo y un reparto desigual entre mujeres y hombres.

NUNCA DESISTIMOS DEL PODER TRANSFORMADOR DE LA EDUCACIÓN COMO MOTOR DE CAMBIO, que en función de esos datos se preveía lento frente a las necesidades de las mujeres y la realidad social existente.

Como compromiso de trabajo y reivindicación en esta materia, nace la siguiente fase del proyecto, actualizando y visibilizando cómo ha sido su progreso en estos tres años. Nuestra intención es dar más pasos hacia la igualdad, y eso se consigue avanzando en estrategias claras para favorecer que las niñas y las jóvenes se animen a cursar estudios que las lleve a ámbitos hasta ahora muy minoritarios.

Hay que resaltar que, en estos tres años, aunque sabemos que no se han producido grandes cambios, sí ha existido una mayor conciencia social relacionada por la estela arrolladora de los feminismos, que ha sido capaz de situar en el centro la igualdad entre mujeres y hombres como una urgencia.

No podemos obviar la situación generada por la pandemia, que ha puesto de manifiesto las injusticias sociales y laborales que sufren las mujeres al llevar sobre sus hombros la responsabilidad de los cuidados hacia otras personas.

Con esta finalidad hemos puesto en marcha un grupo de desarrollo que trabajará sobre propuestas para cambiar estas inercias y está compuesto tanto por personas de la Federación de Enseñanza de CCOO como de la de Industria, y con otras de reconocido prestigio en dichos ámbitos.

Uno de los objetivos de esta segunda fase es “poner de manifiesto que la segregación ocupacional y sectorial tiene una estrecha correlación con la distribución educativa y formativa de las mujeres. Pese al avance educativo y profesional de las mujeres, persiste la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y se mantiene la presencia masculina en los puestos directivos”, como presentaremos en nuestro adelanto el próximo 24 de febrero¹.

1 https://fe.ccoo.es/noticia:567467--_Por_que_las_chicas_no_quieren_ser_ingenierase&opc_id=73e96dce05f8b9a245a0183a9c0ce1a2

Es hora de tomar partido y dar impulso hacia la igualdad. La evolución de los datos presentados desde 2017 sigue mostrando diferencias significativas en la educación de chicas y chicos que ayudan a perpetuar los estereotipos de género. Las mujeres continúan eligiendo principalmente Bachillerato frente a Formación Profesional, y decantándose por estudios de Humanidades y Ciencias Sociales con más frecuencia que por los de Ciencia y Tecnología. Igualmente, prefieren las ramas profesionales sanitarias, cuidado e imagen, frente a aquellas que pueden tener salidas a empleos más valorados en la industria, por ejemplo, la tecnología, la inteligencia artificial o la programación informática.



En el anterior informe presentado había una importante diferencia con los países de la OCDE en relación con la escolarización en Programas de Formación Profesional. En España, solo un 34,4% de la población entre 15 y 19 años estudiaba estos programas (2014), mientras que el 65,6% lo hacía en Bachillerato, frente a los porcentajes en la OCDE de 47,8% y 52,2%, respectivamente.

Si bien en ese momento veíamos que una de las causas eran las escasas salidas laborales, las conclusiones eran contundentes al analizar las diferentes familias profesionales. Se pudo constatar entonces que las acciones para que las chicas elijan esas familias profesionales son prácticamente inexistentes, lo que promueve la reproducción automática en sus elecciones.

En la actualidad observamos una ligera subida del porcentaje de escolarización en la FP, el 35,8%, en cuanto a la escolarización en Bachillerato, que ahora baja al 64,2%. Además, existe un ligero aumento de la elección de las chicas tanto en FP como en Bachillerato, con respecto a los chicos.

Hemos analizado un sector tradicionalmente masculino como es el industrial, donde las mujeres están situadas en ocupaciones poco cualificadas y tienen una escasa presencia. La relación con la elección de las niñas y mujeres en cuanto a estudios y carreras definen cómo va a ser el futuro de nuestras jóvenes en las salidas laborales y pone de manifiesto de qué manera el sistema educativo actúa en la promoción de la igualdad.

En torno a los datos analizados, podemos vislumbrar un giro pausado hacia una mayor presencia en la modalidad de Ciencias y Tecnologías, tanto en el caso de mujeres como de hombres. La presencia de las mujeres se va incrementando progresivamente de 37,5% a 43,7% a lo largo de la pasada década. Induce a pensar que la insistencia sobre la importancia de las mujeres en las ciencias va surtiendo efecto en ellas, que empiezan a sentirse inclinadas a incorporarse en estos entornos profesionales, así como un proceso personal que les dota de mayor seguridad para encaminarse al desarrollo de profesiones altamente masculinizadas.

En cuanto a la Formación Profesional de Grado Medio, encontramos una clara segregación por sexo. Sigue existiendo una mayoritaria inclinación a la elección de las chicas en las familias profesionales típicamente feminizadas (Imagen personal, cuidados de otras personas, servicios...), frente a la elección hacia el sector industrial, tales como informática y comunicaciones, industrias extractivas, instalación y mantenimiento, por ejemplo.

Esta ligera mejora no se detecta en el ámbito de estudios universitarios ni tampoco en FP de Grado Superior. En el caso de las universidades, los datos son bastante estables: las más solicitadas son las Ciencias de la Salud, altamente feminizadas, frente a Ingeniería y Arquitectura, muy masculinizadas.

Esta mejora es a todas luces muy insuficiente para dar un viraje a la segregación ocupacional por género, y la interiorización de los estereotipos sigue marcando la idea de cuáles son las futuras profesiones a las que aspiran las mujeres, dónde se ven con más claridad y rotundidad en su propio imaginario colectivo.

Para la Federación de Enseñanza, el trabajo dirigido hacia la orientación académica y profesional de los últimos cursos de la Educación Secundaria Obligatoria es vital para revertir esta situación. Teniendo en cuenta que el profesorado que desarrolla sus funciones en la orientación educativa sigue construyendo un entorno muy estereotipado, lleno aún de prejuicios, es imperioso el avance en una formación obligatoria de dichos y dichas profesionales que promueva la práctica educativa desde una concepción que rompa con esta lógica segregadora y se centre en el interés de cada persona, independientemente de su identidad sexual y/ o de género, quebrando estos estereotipos y saliendo de los roles preestablecidos socialmente para mujeres y hombres.



A pesar de esto, el aparato simbólico del sexismo y la desigualdad estructural se va construyendo desde el inicio de la vida educativa de las personas, por lo que abordar estas cuestiones que promuevan la seguridad, el empoderamiento y la elección solo vinculado a los gustos e inclinaciones de desarrollo individual se han de trabajar y abordar desde las etapas de atención educativa infantil.

La nueva legislación educativa y su transversalidad de contenido para la igualdad pueden suponer un avance significativo tras la anterior normativa, castrante y limitante tanto para niñas como para niños y, sobre todo, para quienes no se referencian en estos patrones binarios exclusivistas.

Si quienes leen este artículo desean conocer el análisis de la nueva ley sobre la perspectiva de género y la igualdad, pueden hacerlo en nuestra revista T.E. número 379. donde se ponen de manifiesto todas estas mejoras en materia de género².

En lo que respecta al proyecto *Orienta*, se incluyen tanto las mejoras en el ámbito de la orientación educativa como el impulso del acceso de las mujeres a las enseñanzas STEAM (son las siglas que identifican las disciplinas Science, Technology, Engineering, Art y Mathematics, es decir, ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas). Recientemente hemos firmado una alianza junto a más de cuarenta asociaciones y organizaciones sociales, civiles y educativas para el desarrollo de propuestas colectivas que garanticen el desarrollo de estrategias en el avance de las mujeres en profesiones que tienen una enorme capacidad de influencia.

La perspectiva de género, tan vapuleada e invisibilizada en todo el sistema educativo, se abre paso ahora en casi todos los apartados de la nueva ley. Toca ahora realizar un control férreo sobre la implementación de esta normativa que, aunque da un paso más, es insuficiente en relación con las reivindicaciones históricas sobre la inclusión, actuación y contenido concreto que aborde la historia de las mujeres, su desarrollo, su progresión y su contribución en todos los órdenes de la vida.

La formación inicial y permanente del profesorado, así como de todos los profesionales, los contenidos y desarrollos curriculares, la elección de los libros de texto en sus contenidos e imaginarios, la inclusión de la educación de la gestión de emociones, el desarrollo de los afectos, la creatividad y función coeducadora y el impulso

de la orientación educativa pueden ser garantes del necesario cambio transformador de la educación, en un contexto en el que no responde para nada a las necesidades y emergencias sociales actuales.

Alguien podría preguntarse “¿y todo este esfuerzo para qué?”. Todo este cambio es necesario para garantizar la igualdad de oportunidades a nuestras próximas generaciones, promover que las mujeres puedan decidir qué modelo de vida construirse, independientemente de su género, identidad o expresión; cómo asegurarse un futuro para una vida emancipada, libre y vinculada solo a la búsqueda del bienestar individual saliendo de esta continua culpabilidad que ha socializado a las mujeres en este sistema desigual, patriarcal y segregador.

El aumento ocupacional segregado sigue siendo amplio y parece que perpetuable en la actualidad, y adelantando los datos recogidos en el informe del proyecto *Orientadas hacia la igualdad*, el porcentaje de mujeres en el sector servicios sigue siendo del 8% en 2020, en función de los datos de la EPA.

Si bien se observa que el aumento exponencial de las mujeres en sectores industriales está subiendo y esperamos que pueda mantenerse y consolidarse, tenemos la responsabilidad de hacer entender la necesidad de favorecer entornos libres de sexismo y desigualdad laboral.

Este cambio de tendencia tiene que ver también con el empujón creciente de la negociación de los planes de igualdad, la amplia movilización feminista de estos años, los cambios legislativos recientes que ponen el acento en situar la igualdad en el centro de las políticas en general. Por eso es tan importante garantizar el desarrollo adecuado y riguroso de la nueva ley educativa, que

2 <https://fe.ccoo.es/ce7f0e5d4b4a36dde66f806f65fb900e000063.pdf>



vaya fraguando generaciones de mujeres y hombres más libres, con menos condicionantes y menos limitaciones en sus creencias, ideas y opiniones, y con un espíritu más cooperativista y crítico con quienes siguen atrincherándose en cánones tradicionales de masculinidad y feminidad tóxica.

La parcialidad y la temporalidad siguen afectando mayoritariamente a las mujeres, la segregación ocupacional sigue hablando de qué estilo de vida están llevando ellas, con muchas trabajadoras incluso en situaciones de pobreza.

Todo este camino tiene un fin más que encomiable: abordar la eliminación de una vez por todas de la brecha salarial de las mujeres, que no será posible si seguimos inconsciente o conscientemente manteniendo y reproduciendo este sistema actual que solo trae sufrimiento.

La brecha en la actualidad ronda el 30%, a pesar de que existe una leve inclinación al alza. El salario medio anual de los hombres es de 26.783,19 euros mientras que el de las mujeres es de 21.011,89.

¿Cuales son las propuestas que son necesarias impulsar?

- ➔ Desde el punto de vista educativo y haciendo un resumen del informe, la reforma de la formación inicial y permanente del profesorado, en la que se incluya la perspectiva de género en todas sus áreas, contenidos sobre igualdad entre los sexos, contra la discriminación de las mujeres y a favor de la autonomía, la libertad y la emancipación.
- ➔ Una orientación educativa y profesional que ayude al alumnado en sus elecciones de estudios y/o profesionales, desterrando las posibles opciones estereotipadas en función del sexo.
- ➔ Modificación del currículo educativo, reduciendo su extensión y actualizando sus objetivos y contenidos, con la mirada puesta en el interés y la motivación del alumnado y el cumplimiento de los principios y fines del sistema educativo, en especial los de la igualdad entre los sexos, mediante la visibilización de las mujeres y sus aportaciones históricas a la cultura y a la sociedad.
- ➔ En cuanto a la industria, vamos por buena senda, pero el camino aún es largo. Los cambios legislativos van a marcar un cambio de pronóstico, al menos eso esperamos, con el desarrollo de los RD 901/ 2020 y 902/ 2020, que darán un impulso grande en esta materia y en la reducción de la brecha salarial. Aún así será muy importante la coordinación interministerial entre Industria, Educación y Empleo. Este es uno de los objetivos de la jornada que se celebrará el próximo 24 de febrero: generar puentes y cooperación interministerial.
- ➔ Con respecto a las empresas, es preciso crear una cultura de cambio en la actuación de las direcciones y los departamentos de Recursos Humanos. La inclusión a puestos de responsabilidad y capacidad de influencia, también en los procesos de gestión interna. Presupuestos concretos para el desarrollo de medidas.
- ➔ En cuanto a las iniciativas de ámbito sindical, la formación de los equipos de acción sindical, así como de nuestros delegados y delegadas, el desarrollo pleno de la negociación de los planes de igualdad llevando la iniciativa desde CCOO, la incorporación amplia de las sindicalistas en las mesas de negociación y diálogo social, no dar por válido ningún acuerdo sectorial o convenio colectivo que no incluya, con rigor, ajustado a la ley y con propuestas claras y evaluables, la capacidad de influencia y toma de decisiones de las mujeres en las empresas y en todos los ámbitos competenciales de nuestra propia organización.

A pesar de los avances y la lucha llevada a cabo todos estos años, sobrevuelan tiempos de grandes cambios, necesidades complejas y demandas reales de una ciudadanía cada vez más exigente y, sobre todo, de la seguridad con la que las mujeres han decidido avanzar. No hay marcha atrás, solo nos queda la acción y la reivindicación, el trabajo común y colectivo para evolucionar.³ ♀

3 Este es un resumen del informe ejecutivo presentado por el grupo de trabajo del proyecto orienta que se presenta el día 24 de febrero de 2021. Supone un avance de los datos, resultados y propuestas que se pueden encontrar en la web de la federación www.fe.ccoo.es. Grupo de trabajo: Eva Antón, Amaia Otaegui, Pilar García, Isabel Rodero, Isabel Fernández, Carmen Heredero y Belén de la Rosa.



Francisco Javier Legarreta Leonet
Permanente de Privada

- @ fjlegarreta@ccoo.eus
- @fjlegarreta
- @ccooirakas

Txio TxioKa



CCOO Irakaskuntza @ccooirakas · 19 ene.

Ikastegietan, orain arte aitortu diren baino lan-arriku iturri gehiago ditugu. Zalantzarik gabe! Horren lekukoa

CCOO de Euskadi #ActuarEsencial #AgoraSiToca @... · 19 ene.

La justicia reconoce el origen profesional de la sordera de una trabajadora provocada por el exceso de ruido en los comedores escolares

Las empresas de colectividades deben evaluar de forma específica el nivel de ruido en los comedores

ccoo.eus/noticia:558972...

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas · 19 ene.

Haurreskolak Partzuergoa

Hezkuntza Sailean integrazeari ezinbestekoa deritzogu

baiza langileen behin-behinekotasunarekin amaitzea ere, lanpostuak egonkortuz

Retwiteaste

NAIZ Irratia @NAIZirratia · 22 ene.

Alfonso Ríos (@CCOOeuskadi) :«luz 38 lan heriotza eman ziren eta Beltranek desagertuta jarraitzen du»

irratia.naiz.eus/eu/info_irrati...

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas · 25 ene.

Hezkuntzaren Nazioarteko Egunaren hirugarren edizioa koronabirusak eragindako pandemiaren aurkako borroka etengabeak markatu du.

COVID-19 belaunaldiako hezkuntza berreskuratzea eta biziberritzea

bit.ly/367mimv

Día Internacional de la Educación, 24 enero 2021

Retwiteaste

CCOO de Euskadi #ActuarEsencial #AgoraSiToca @... · 25 ene.

Los fondos europeos no exigen que se mantenga las reformas laborales (2010 y 2012), con las movilizaciones del 11 de febrero exigiremos al Gobierno que las derogue de una vez" @LgarciaLola en @Boulevarditb

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas · 26 ene.

Donostian, zaintza eta gizarte zerbitzu publikoak indartzearen aldeko manifestazioari ibarotzen ...

U26 zaintzarekin zerikusia duten sektoreetan #grebaEguna

CCOOirakas feminizatutako eta prekarizatutako sektore hauen langileekin bat eginez

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas · 26 ene.

Bilbon, zaintza eta gizarte zerbitzu publikoak indartzearen aldeko manifestazioarantz

U26 zaintzarekin zerikusia duten sektoreetan #grebaEguna

CCOOirakas feminizatutako eta prekarizatutako sektore hauen langileekin bat eginez

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 29 ene.

- Zintzotasunik gabeko ohitura zaharrei helduz ...
- Patronalek ez dute bete nahi birkokatzeko prozedurari buruz sinatutakoa



Patronalek ez dute bete nahi birkokatzeko prozedurari buruz sinatutakoa ELA, STEILAS eta CCOO sindikatuok Gizarte Ekimenaren sektoreko patronalei eskatzen diegu bertan behera utz dezatela sinatutako ...
@ccoairakaskuntza.org

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 29 ene.

- Ezin dugu hezkuntza-sistemaren beste itzalaldi bat onartu

CCOO Enseñanza @feccoo · 29 ene.

No podemos permitirnos otro "apagón educativo". Ante la gravedad de la situación, proponemos un conjunto de medidas urgentes para salvaguardar el sist. educativo y la salud de la comunidad escolar y pedimos los recursos necesarios #COVID19

Medidas para salvaguardar el sistema educativo y la salud de la comunidad escolar

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 26 ene.

#U26 #ingurumen-hezkuntza etorkizun hobea baten bermea da.

CCOO Enseñanza @feccoo · 26 ene.

La #EducaciónAmbiental es garantía de un futuro mejor. #EA26 #DíaMundialde laEducaciónAmbiental

26 enero

Día Mundial de la Educación Ambiental



CCOO enseñanza

Retwiteaste

CCOO de Euskadi #ActuarEsEsencial #AgoraSiToca @... · 30 ene.

Gaur Bilboko #U30aldaketaldia #U30 #aldaketaldia manifestazioan gaude. #KlimaLarrialdia salatzea eta #TrantsizioEkologikoa bultzatzea dira gure helburuak



RAUSTEA EZ DA BIRZIKLATZEA ZINERAR NO ES RECICLAR

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 1 feb.

- Irudian, @CCOOeuskadi-ko Arlo Publikoa @ehbildu-ren gonbidapenez @Pvasco_Euskol. Legebiltzarrean egindako agerraldian.
- Bertan, euskal zerbitzu publikoen behin-behinekotasun maila jasanezina salatu dugu.

Pablo @PabloGdeVicuna · 1 feb.

El Área Pública de CCOO Euskadi en comparecencia parlamentaria -a invitación de E.H. Bildu- para denunciar el insostenible grado de temporalidad y eventualidad de los servicios públicos vascos Egileak: Eusko Legebiltzarra/Parlamento Vasco"



CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 1 feb.

- CCOOk hezkuntza-sistema eta eskola-komunitatearen osasuna babesteko premiazko neurri batzuk proposatu ditu



CCOOk hezkuntza-sistema eta eskola-komunitatearen osasuna babeste... Hezkuntzak 2020ko marboko konfinamendua bezalako
@ccoairakaskuntza.org

Retwiteaste

JulenLlanos @julenllanos · 1 feb.

Gaur erantzak CCOO kide bat zauritu du beste askoren eskubideak defendatzen zegoen bitartean. Ekin eta ekin egingo diogu guztiona den borrokari. Ez dugu inoloz amore emango. CCOO gara!



CCOO Irakaskuntza @ccoairakas · 4 feb.



Retwiteaste

CCOO de Euskadi #ActuarEsEsencial #AgoraSiToca @CC... · 6 feb.

Otsailak 6, #Zaldibar -ko istripuaren lehenengo urteurrena. @LgarciaLola, @AlfonsoRiosV eta @garbinespejo Ermuko kontzentrazioan egon dira @ZaldibarArgitu -ren mobilizazioei sindikatuaren babesa eramateko #ZaldibarArgitu #JoaquinEtaAlbertoGogoan



JOAQUIN ETA ALBERTO GOGOAN

MANIFESTAZIOA

otsailak 6

17:30etan

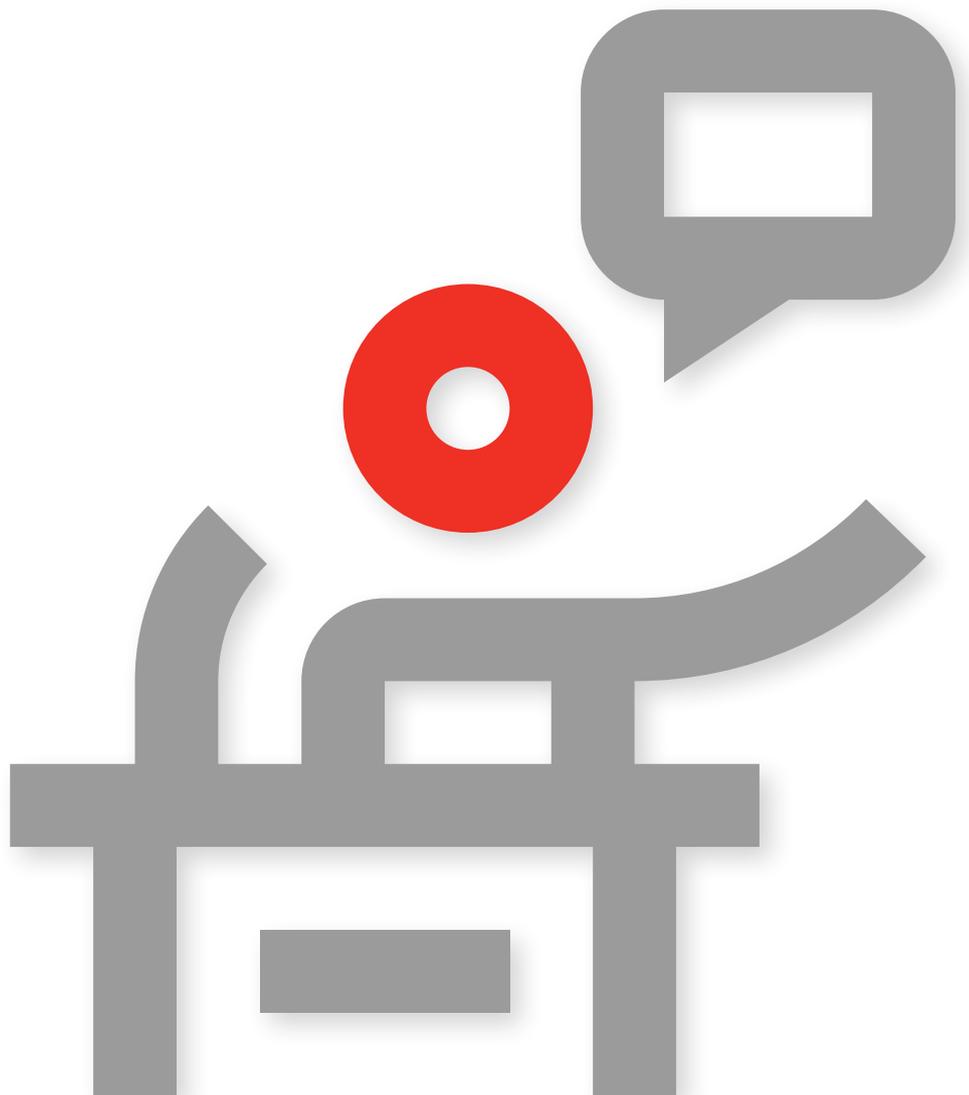
ZUBIAURRETIK (ERMUA)

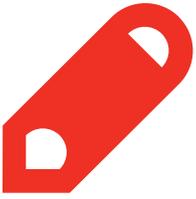


Francisco Luna
Presidente de la FEAE.
Federación Española
de Administradores
de la Educación

Currículum escolar: algo más que contenidos

A veces no somos conscientes de que la práctica totalidad del profesorado vasco actual hemos vivido, como estudiantes y como docentes, en el siglo XX y sobre todo que nos hemos formado en una educación que se desarrollaba en un entorno bastante estable: proporcionaba conocimiento y destrezas que servían para empleos existentes, mientras que la metodología de enseñanza consistía en repetición, memoria y resolución de problemas conocidos.





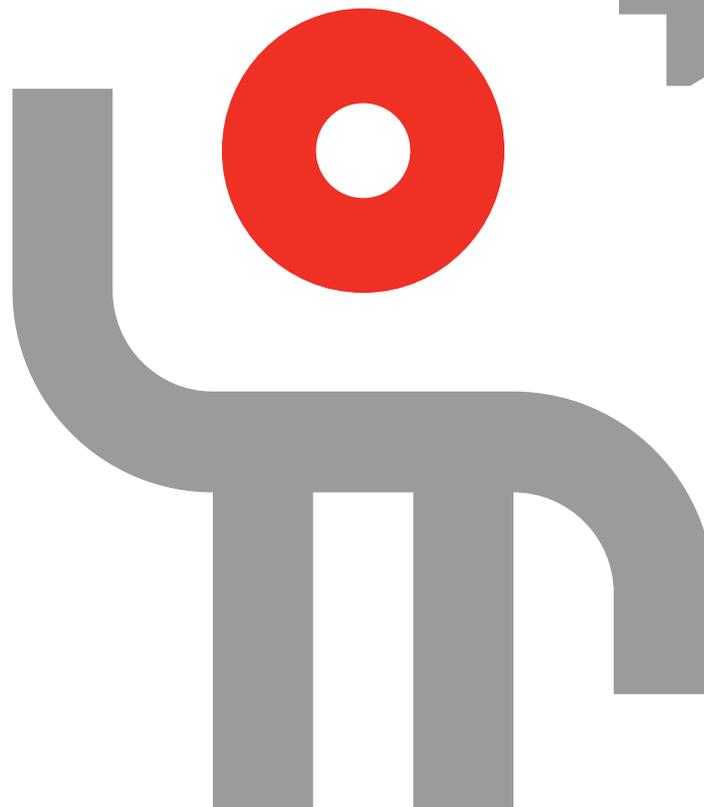
La educación es un puente entre el pasado y el futuro: formamos en el presente con contenidos del pasado que creemos relevantes para personas que ejercerán sus derechos y obligaciones personales, sociales y laborales en el mañana

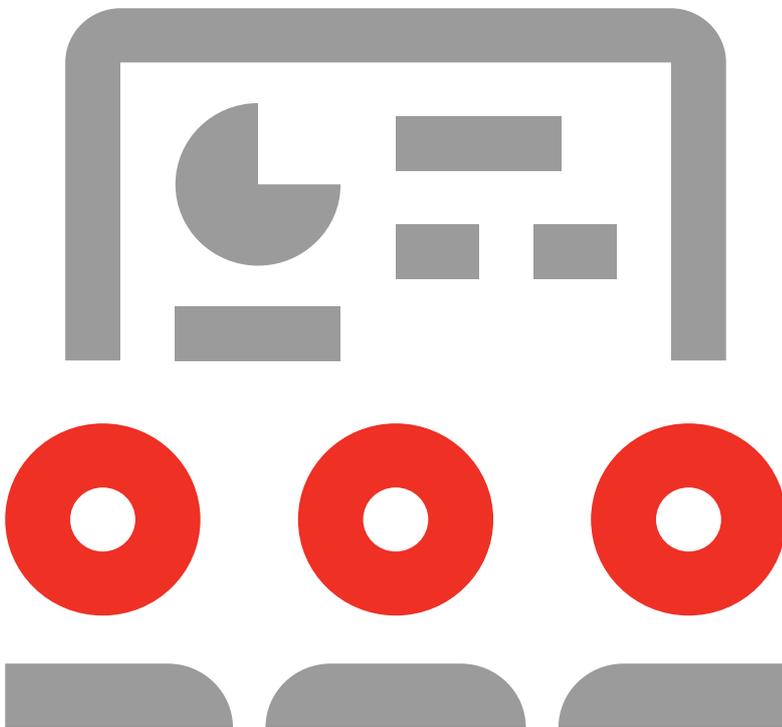
↳ LA MAYORÍA SOMOS FRUTO DE ESE TIPO DE EDUCACIÓN, más preocupada por la enseñanza que por el aprendizaje, centrada más en los contenidos que en los procesos. Además, muchos docentes hemos sido buenos estudiantes, es decir, somos el “resultado exitoso” de un sistema perverso y básicamente selectivo, que, a pesar de haber dejado a tantos por el camino, para nosotros ha sido positivo, lo que a veces nos lleva a añorar una perdida arcadia educativa, en realidad inexistente.

Sin desmerecer muchos buenos proyectos y procesos de innovación existentes en nuestras aulas, quizás lo señalado anteriormente explica, aunque solo sea en parte, la enorme dificultad para cambiar el currículo, las metodologías y la evaluación en el aula. Cada uno de nosotros, especialmente en secundaria, pero no solo en esta etapa, somos especialistas en una materia o disciplina, amamos ese ámbito de conocimiento y nos cuesta enormes esfuerzos entender que hay contenidos que hoy ya no son relevantes y somos reacios a desviarnos de las prácticas que han podido ser efectivas en el pasado, pero quizás no tanto en un presente tan distinto y para un alumnado tan diferente y diverso. Todo esto nos lleva a currículos sobrecargados, academicistas, rígidos, que fragmentan el conocimiento y lo presentan de manera descontextualizada, que solo tienen sentido desde la disciplina, pero no desde las necesidades formativas de las personas que estamos educando.

La educación es un puente entre el pasado y el futuro: formamos en el presente con contenidos del pasado que creemos relevantes para personas que ejercerán sus derechos y obligaciones personales, sociales y laborales en el mañana. El currículo solo es la selección prescriptiva de los que socialmente entendemos como más relevante para las nuevas generaciones. Y aunque siempre desconocemos lo que nos deparará el porvenir, el problema es que hoy, más que nunca, las incertidumbres sobre el futuro inmediato son tantas que es difícil llevar a cabo una caracterización adecuada del mundo en el que les tocará vivir a nuestros jóvenes.

Nadie puede dudar que vivimos una profunda y acelerada revolución científica y tecnológica, con enormes expectativas y potencialidades, pero también con grandes riesgos y peligros. El mundo vive un proceso de globalización intenso, que está generando nuevos modos de gobernanza supranacionales, mientras percibimos un claro debilitamiento de los sistemas democráticos y de la participación ciudadana. En las aulas encontramos una creciente diversidad familiar, como consecuencia del cambio de modos de vida, y social, como consecuencia de amplios movimientos poblacionales, que entre otros fenómenos genera profundas desigualdades. Y ya no podemos desconocer que estamos en un serio riesgo de habitabilidad y sostenibilidad del planeta, junto a los retos que supone la biotecnología en nuestras vidas.





Algunas premisas del nuevo currículo

De manera rápida, podríamos afirmar que en los últimos 50 años hemos tenido dos grandes modelos de currículo: el primero, correspondiente a la ley General de Educación de 1970, dentro del proceso de modernización del franquismo, que introdujo la EGB como etapa obligatoria y que mantuvo en gran parte el modelo de temarios. El segundo, ya en periodo democrático, la LOGSE de 1990, donde se acometió la más profunda reforma curricular desarrollada hasta el momento, con un modelo curricular flexible que permitía sucesivas adaptaciones, que se plasmó en una estructura curricular (objetivos, contenidos y criterios de evaluación) de áreas y materias que se ha mantenido hasta la actualidad, con algunas modificaciones como la aparición de las competencias básicas con la LOE en 2006 y los estándares de aprendizaje -indicadores de logro en el Decreto vasco- que aparecieron con la LOMCE en 2013. Ni siquiera la, con razón, denostada LOMCE supuso una modificación sustantiva de los contenidos curriculares específicos de las distintas asignaturas en las etapas obligatorias. Es cierto que la LOGSE 

Es innegable que el impacto de estos desafíos y tendencias, propias de un siglo XXI complejo, cambiante y de alta incertidumbre, tienen y seguirán teniendo un colosal efecto en la educación, y conllevará una formidable revolución en las formas de aprender y de enseñar. Esta revolución ya la estamos percibiendo en la actualidad: todas las grandes empresas informáticas (Google, Microsoft, Apple, Samsung, IBM, Telefónica...) aspiran a ser grandes agentes educativos; todos los grandes organismos internacionales (ONU, Unesco, OCDE, UE...), Foros, ONGs y empresas de todo tipo tienen su interés puesto en el mundo educativo: primero, porque el aprendizaje nunca ha sido tan importante; segundo, porque cada vez tiene más valor económico para los países y, tercero, porque la educación es ya un inmenso negocio.

Todas las cumbres internacionales sobre el futuro de la educación nos anuncian los profundos cambios que nos esperan vinculados a la inteligencia artificial, al uso de la realidad virtual y al impacto de la digitalización intensa de los procesos educativos, hasta el

punto de que, en algunos casos, estos futuribles ponen en cuestión la necesidad de las escuelas e incluso de la figura del docente tal y como las conocemos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, ¿podemos seguir enseñando lo mismo y de la misma manera o los nuevos retos, nuestra propia supervivencia y el aburrimiento de muchos de nuestros estudiantes nos exige un profundo cambio? ¿Cuál es el objetivo de la educación actual cuando la información y el conocimiento están disponibles por doquier, cuando casi nos ahogamos en datos y cuando las formas de leer han cambiado sustantivamente? Estas son, entre otras, las difíciles preguntas a las que nos enfrentamos. Es cierto que, aunque intuyamos algunas cosas, en realidad no sabemos cómo será el futuro en el que vivirá nuestro alumnado, pero eso no significa que no debamos hacer el esfuerzo por, al menos, acordar socialmente cómo nos gustaría que fuese ese futuro para el que debemos prepararlos y qué tipo de persona queremos desarrollar durante su paso por el sistema educativo.



Es necesario priorizar aquel conocimiento que se considera fundamental para entender y participar en el mundo

↳ y la LOE trataron de implementar un modelo curricular integrador y comprensivo, aunque no puede decirse que se lograra plenamente; mientras que la LOCE en 2002 (que no se llegó a aplicar) y la LOMCE retomaron un enfoque curricular más tradicional, disciplinar y cerrado.

Creo que existe un cierto consenso sobre algunos problemas generados por el vigente modelo curricular, cuya solución nos podría aportar algunas claves de lo que debería ser el nuevo currículo escolar: tenemos un modelo reglamentista, estandarizado, academicista y sobrecargado, basado en una clara desconfianza hacia la cualificación profesional de los docentes; vivimos una falta de autonomía real para que los centros puedan adaptar el currículo a su contexto y necesidades, sufrimos un currículo trufado por un cierto galimatías terminológico, no hay un acuerdo sobre lo que es básico en educación, hay una clara desconexión entre la organización docente, totalmente disciplinar, y el enfoque curricular basado en competencias...

En este contexto, planteo solo cuatro premisas que creo que se deberían tener en cuenta en la elaboración del nuevo currículo estatal y el propio de nuestra comunidad autónoma:

- El conocimiento es lo que hace progresar nuestra sociedad; sin embargo, el conocimiento sobrepasa infinitamente lo que puede aprender una persona a lo largo de su vida, por ello es necesario priorizar aquel conocimiento que se considera fundamental para entender y participar en el mundo. Hemos de ponernos de acuerdo en unos *Aprendizajes básicos o imprescindibles*, una especie de Renta Cultural Básica que dote de sentido a la educación básica y obligatoria (solo con eliminar reiteraciones y posibilitar procesos interdisciplinares a través de la secuenciación habremos dado un paso de gigante).
- El enfoque por competencias ha venido para quedarse, pero no podemos inventarnos el mundo cada día. Desde la

Recomendación del Parlamento y del Consejo Europeo de 2006, revisada en 2018, hay un claro consenso europeo sobre cuáles son las *competencias básicas o clave*. El enfoque por competencias es suficientemente complejo y difícil para inventarnos un nuevo listado que nos impide colaborar y compartir con otros sistemas educativos.

- El *Perfil de salida del alumnado al final de la escolarización obligatoria* es una feliz idea que, aunque no fuera novedosa, ya estaba planteada en *Heziberri*, pero que desgraciadamente no ha sido concretada durante las dos pasadas legislaturas. Es imprescindible hacerlo porque cambia sustantivamente el punto de vista y las prioridades del currículo y para ello podemos tomar como referencia lo llevado a cabo en países como Portugal, Gales o Francia.
- Para un cambio sostenible y coherente en educación son necesarias varias *transformaciones coordinadas*: una transformación del currículo, de la metodología y de la evaluación debe vincularse a un cambio en los roles docentes, a una modificación en la organización y en los espacios, a una variación en los sistemas de participación en el desarrollo y concreción curricular y a una renovación profunda en los procesos de formación inicial y permanente.

Para terminar, no podemos pretender cambiar todo, pero sí dejar el camino para poder hacerlo. Hay que cambiar lo que no funciona, posibilitar que el propio currículo favorezca el trabajo competencial, la globalización, la interdisciplinariedad y sobre todo ser humilde y hacer real lo que hoy por hoy es viable. Pero, por encima de todo, el esfuerzo mayor debe centrarse en desligar el cambio curricular de los seguros cambios políticos, como ocurre en muchos países. 



Ana María Martínez Sagi, primera mujer directiva del F.C. Barcelona



La protagonista del artículo de hoy es una mujer polifacética, que destacó en muchas facetas, además de la mencionada en el título.



Marisol Antolín Herrero
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

Ana María Martínez Sagi nació en 1907 en Cataluña, y tuvo la suerte de recibir una formación exquisita.

Escribió siempre y desde muy joven, de hecho comenzó a publicar a los diecinueve años en el suplemento femenino del diario Las Noticias, también colaboró con el periódico La Rambla.

Destacan las entrevistas que realizó a todo tipo de personajes, especialmente interesantes fueron sus reportajes sobre el sufragio femenino, tema particularmente

complicado en la época, ya que muchos progresistas, incluidas algunas feministas se negaban a que la mujer accediera al voto porque consideraban que éstas se verían influidas en su decisión a la hora por sus maridos o la iglesia. Es considerada una de las periodistas más importantes de la República, junto con Josefina Carabias.

Pero no solo se dedicó al periodismo, también escribió ficción, concretamente poesía; publicó varios libros de poemas, que tuvieron mucho éxito en su momento. El estilo poético de esta escritora se acerca al de las poetisas Juana de Ibarbourou, Alfonsina Storni, Gabriel Mistral e incluso se dice que es la heredera de Rosalía de Castro.

Otra faceta en la que destacó Ana María Martínez Sagi fue en su lucha a favor de la igualdad de las mujeres, además de su reivindicación en sus artículos periodísticos del derecho al voto, recorrió

España impartiendo numerosas conferencias para reivindicar el papel de la mujer en la sociedad.

Fundó el primer club de mujeres trabajadoras de Barcelona, en el que intentaba ayudar en la alfabetización de la población femenina.

Asimismo, nuestra protagonista fue una gran deportista, fue campeona de lanzamiento de jabalina de España y plusmarquista nacional. También practicó tenis y esquí.

En 1934 se convirtió en la primera mujer directiva del fútbol español, uno de sus objetivos consistió en potenciar el deporte femenino en el club y crear una sección específica. 🍷

ASANBLADA

Martxoak 5
11:30h.

VIVAS, LIBRES Y UNIDAS
Ekin eta borrokatu!

