

te


 irakaskuntza


osagarria
gaiak




Zk. 380

irakaskuntzako langileak. 2021ko martxoa

editoriala: Emakume gutxietsiak 

 **8M:** Este 2021, el 8M, con más razones que nunca

elkarrizketa: "Tengo un particular empeño en poner los retos sociales en el centro de todas nuestras actividades" 



Mujeres **(in)visibles**



www.ccooirakaskuntza.org



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: vcrccoo@vc.ehu.es

www.ccooirakaskuntza.org



editoriala | editorial

Emakume gutxietsiak	3
Mujeres (in)visibles	5

8M

Este 2021, el 8M, con más razones que nunca	7
---	---

8M. Entrevistas por sectores

8

8M. Sector: Formación Profesional

9

8M. UPV/EHU

10

8M. Sector: Laborales

11

8M. Lehen Hezkuntzako Irakaslea

12

8M. Esku hartze soziala eta aniztasun funtzionala

13

8M. Berritzegune Lasarte

14

8M. Bigarren Hezkuntzako Institutua

15

liburuak

Benita Asas, una donostiarra en Bilbao	16
--	----

pribatua

Mujeres y educación privada y privada concertada	17
--	----

mujer

Un complemento más igualitario	19
--------------------------------	----

elkarrizketa

Eva Ferreira

“Tengo un particular empeño en poner los retos sociales en el centro de todas nuestras actividades”	21
---	----

8M

¿Por qué esta campaña?	26
------------------------	----

ellas nos marcan el camino

Annie Londonderry, primera mujer que recorrió el mundo en bicicleta

29

el lápiz rojo de Nélida Zaitegi

La selección del profesorado de la enseñanza no universitaria. “Atraer a las personas más adecuadas para desempeñar la función docente”	30
---	----

txio txioka

33





Pablo García de Vicuña Peñafiel
Idazkari Nagusia CCOO Irakaskuntza

@ pablogarcia@ccoo.eus

Emakume gutxietsiak

Eskuarki, M8aren hurbileko egunak sinbolismo berezi batez betetzen dira. Eta badago arrazoirik. Gure betebeharra, eman daitezkeen efemeride guztiak aprobetxatzea da gero eta kuestionatuago dagoen berdintasunaren bila lanean jarduten jarraitzeko. Izan ere, lan berberaren aurrean soldata desoreka lotsagarriaren salaketa azpimarratzearekin batera, ezabatu beharreko betetzeke dauden erreibindikazio asko dago ere.

GOGORATZEKO BEHARREZKOTZAT JOTZEN DEN HORIETAKO BAT, emakume gutxietsiarena da. Ikasi dugun historiak -eta, zoritxarrez, gure herriko ikastetxe askotan oraindik irakasten ari dena- gizakien jarduera guztietan emakumeek bete duten paperari ez ikusiarena egiten dio. Hamarkadak daramatzagu gure iragana berreraikitzen eta gizatiaren % 50aren bizitzatik igarotze ekintza alde batera uzten. Batzuk, ausartenak, ikusezintasun edo gutxiespen horren aurka borrokatu zuten, gizonezkoen botereari gordetako eremua beteta, bilakatua. Horrela, Amantina Dupin-ek George Sand-en, Mary An Evans-ek George Eliot-en, Brontë arrebeek Bell "anaietan" eta Cecilia Böhl de Faber-ek Fernán Caballeron goitizenetan ezkutatu zuten bere izena, literaturaren mundu zailean garaitzea lortzeko. Harry Potter-en egile oso ezagunari ere, masen fenomeno bat, 600 milioi liburu baino gehiago saldu dituen, bere argitaratzaileak izena aldatzeko gomendatu zion, hots, Jane ordez, J.K. Rowling inpersonala jartzea, eleberrigileen artean arrakasta izateko. XX. mendearen bete-betean.






↳ Ez zen literatura identitateen iruzurrezko esparru bakarra. Gizonezkoen ezaugarrien atzean ezkutatu behar izan zuten emakume zientifiko eta artista askori, ez zitzairen hobeto joan, aukeratutako jardueretan aritzeko. Horietako batzuk, gutxienak, gainera, duela gutxi anonimotasunetik askatzeko aukera izan dute, bizitzan ukatu zitzaaien ohorea -beti berandu, baina- itzultzen dieten filmen bidez. Horrela, Tim Burton-en “Bi Eyes”, begi handi eta tristetasunezko pertsonaia ugari sortu eta Walter bere senarrak obsesiboki estalitako Margaret Kean margolariaren iragan larriagarria berreskuratu zuena. Baita Theodore Melfi-ren “Figuras ocultas” ere, Katherine Johnson-i eta Estatu Batuetako espazioko lehiaren hastapenetan gainerako emakume zientifiko beltzei berandu baina zor zitzaiona aitoren ziena eta, arrazakeriari dagokionetan horren aztoratuak izan ziren hirurogei hamarkada hartan zehar.

Adibide hauek, ezjakintasuna eta axolagabekeriaren hareatza handi baten hondar ale besterik ez dira. Valentziako Unibertsitateko Ana López Navajas ikertzaileak gogoratzen zigun¹ Espainiako Bigarren Hezkuntzako liburuetakoko emakumeen presentzia ez zela % 10era iristen. Horrela, gizarteak bere gain hartu behar duen kultura ondarearen zati bat izatea zaila da emakumeentzat. Edukiak konplexuagoak bihurtzen ari ziren neurrian -DBHtik Batxilergora- emakumeen presentzia hau jaisten ari zen apurka-apurka, idatzirik ez baina kolektiboki onartutako irizpidea indartuz, hau da, emakumeak garaikidetasunetik desagertzen direla. Ikertzaile honen ustez, edukien desdoietze honek emakumerik gabeko munduaren ikuspegia zehazten bukatzen du, naturalizatua daukagun zerbait.

Eta ezin dezkegu ahaztu -bizitza dagokigun garaien mailako hezkuntza baten aldeko familien obsesio bete eta zorionsuan- gizakiongan genero estereotipoak 5 eta 7 urteren artean finkatzen direla.

Duela gutxi, Elena Simon-ek², aldi berean, zirikatatu eta gonbidatzen gintuen: kontuz, ez zaitezte hutsegite honetan erori, hots, errebindikazio ekintza ugaritzearekin emakumeen bisibilitate gehiegi eragiten ari garela pentsatzea. Irudi erratu horretan, emakumeak edonon daudelako ideia sor litzateke, gizonezkoekin berdintasunez egiten dutela eta, gainera, zenbait tokitan lehentasunez. Baina, badakigu hori ez dela egia. Lehertzen lagundu behar dugun burbuila da.

Sasiz garbitzeko bide luzea dago oraindik; M8 asko ospatzeko; historia ugari ezagutzeko, ehunka emakume aurkitzeko eta oraindik haserre handiak baretzeko. Horregatik, Gaiak aldizkariak egunero gertu dauden emakumeen ahotsa hurbilarazi nahi dizue, M8ko manifestazioetan presente egon direnak, EHUaren ordezkariak bezalako erantzukizun garrantzitsuak bere gain hartzen dituztenak, bere iritzia bitartez, hezkuntza hobekuntzarako bere hondar alea ekartzen dutenak eta, azkenik, gizarte honen iragan femeninoarekin irakasten digutenak.

Gure aldizkariaren zenbaki honek bisibilitate gehiago eta hobe ereiten lagundu diezaigula. 

1 El Diario de la Educación 24-02-2021.

2 Más allá del 8 de marzo. Escuela inclusiva: Derecho a la equidad. Revista de la Educación n1, 2020.

Mujeres



visibles

Pablo García de Vicuña Peñafiel
Secretario General CCOO Irakaskuntza

 pablogarcia@ccoo.eus

Habitualmente las fechas próximas al 8M se cargan de un simbolismo especial. Y no es para menos. Nuestra obligación es aprovechar cada una de las efemérides posibles para seguir trabajando en clave de búsqueda de la igualdad, cada día más cuestionada. Porque no se trata únicamente de insistir en la denuncia del vergonzoso desequilibrio salarial ante un mismo desempeño laboral. Hay muchas más reivindicaciones pendientes que necesitan ser eliminadas.



UNO DE ESTOS RECORDATORIOS NECESARIOS ES DE LA MUJER INVISIBLE. La Historia aprendida -y, desgraciadamente, la que aún se enseña en muchos centros escolares de nuestro país, ignora el papel que las mujeres han ocupado en todas las actividades del ser humano. Llevamos décadas reconstruyendo nuestro pasado e ignorando la acción, el paso por la vida del 50% de la humanidad. Algunas, las más atrevidas, lucharon contra esa invisibilidad, ocupando el espacio reservado por el poder masculino, transformándose. Así, Amantina Dupin tuvo que convertirse en George Sand, Mary An Evans en George Eliot, las hermanas Brontë en “los” Bell y Cecilia Böhl de Faber en Fernán Caballero para conseguir triunfar en el complicado mundo de las letras. Hasta todo un fenómeno de masas, como la archiconocida autora de Harry Potter, con más de 600 millones de ejemplares vendidos, fue aconsejada por su editor para que sustituyera su nombre, Jane, por el impersonal J.K Rowling, si deseaba triunfar entre los novelistas. En pleno siglo XX.



No fue la literatura el único espacio fraudulento de identidades. A las innumerables científicas o artistas que debieron esconderse tras atributos masculinos, no les fue mejor, cuando deseaban dedicarse a sus actividades elegidas


↘ No fue la literatura el único espacio fraudulento de identidades. A las innumerables científicas o artistas que debieron esconderse tras atributos masculinos, no les fue mejor, cuando deseaban dedicarse a sus actividades elegidas. Algunas de ellas, las menos, por cierto, han podido ser rescatadas del anonimato, recientemente, a través de películas que les devuelven -siempre con retraso- un honor negado en vida. Así, “Big Eyes”, de Tim Burton, que recuperaba el pasado angustioso de la pintora Margaret Keane, autora de innumerables personajes de grandes y tristes ojos, eclipsada obsesivamente por su marido Walter. También “Figuras ocultas”, de Theodore Melfi, que hacía justicia tardía con Katherine Johnson y el resto de mujeres científicas negras en los inicios de la carrera espacial estadounidense, durante aquellos años sesenta tan convulsos en materia racial.

Estos ejemplos no dejan de ser granos de arena en una inmensa playa de ignorancia y desinterés. La investigadora de la Universidad de Valencia, Ana López Navajas, recordaba¹ que la presencia de las mujeres en los libros de Secundaria española no roza el 10%. Así es difícil que la mujer forme parte del bagaje cultural que la sociedad debe asumir. A medida que los contenidos se iban complicando -de la ESO al Bachillerato- esta presencia femenina iba descendiendo paulatinamente, reforzando ese criterio no escrito, pero asumido colectivamente que supone que las mujeres desaparecen de la contemporaneidad. Según esta investigadora, este desajuste de los contenidos acaba determinando una visión del mundo sin mujeres, algo que tenemos naturalizado. Y no debemos olvidar -en plena y feliz obsesión de las familias por una educación a la altura de los tiempos que nos toca vivir- que los estereotipos de género en el ser humano se consolidan entre los 5 y los 7 años.



Recientemente Elena Simón² nos incitaba e invitaba a la vez. Cuidado con caer en el error de pensar que con la proliferación de actos reivindicativos estamos provocando un exceso de visibilidad. En esa imagen equivocada podría generarse la idea de que las mujeres ya están en todas partes, que lo hacen a partes iguales con los hombres e incluso en algunos lugares de forma preferente. Pero sabemos que no es cierto. Es una burbuja que tenemos que ayudar a explotar.

Queda aún mucho camino por desbrozar; muchos 8M por celebrar; innumerables historias por conocer, cientos de mujeres por descubrir y muchas gaitas aún por templar. Por eso Gaiak quiere acercar la voz de mujeres que están en la brecha diariamente, que sí han estado presentes en las manifestaciones del 8M, que asumen responsabilidades importantes como la representación de la UPV, que aportan, con su opinión, su grano de arena en la mejora educativa, que nos ilustran, en fin, con el pasado femenino de esta sociedad.

Que el presente número de nuestra revista ayude a sembrar más y mejor visibilidad. 

1 El Diario de la Educación 24-02-2021.

2 Más allá del 8 de marzo. Escuela inclusiva: Derecho a la equidad. Revista de la Educación n1, 2020.

Este 2021, el 8M, con MÁS razones que nunca



Todavía no he podido salir de mi estupor ante la polémica generada por las manifestaciones del 8 de marzo.



Esther Piñeiro González
Euskadiko Esku Hartze
Soziala eta Aniztasun
Funtzionalaren Arduraduna

@ estherp@ccoo.eus


EN EUSKADI se habían celebrado, hasta el 3 de marzo, una manifestación cada dos horas y media¹. En decenas de ellas hemos sido convocantes, como movimiento feminista o como sindicato. Yo misma he convocado varias de ellas, algunas con otras organizaciones y sabiendo que serían numerosas, para eso se convocan. Las dudas suscitadas ante el 8M eran planteadas desde el paternalismo, como si nosotras no fuésemos capaces de manifestarnos sin poner en riesgo la salud propia y la colectiva.

Las mujeres hemos estado al frente de los servicios esenciales en los momentos más duros de 2020 y hemos sufrido, además, el exceso de carga laboral y emocional durante el confinamiento, con poco o nada reconocimiento. Nuevamente hemos demostrado que, en las peores situaciones, luchamos y salimos adelante, y en nuestro día, en nuestro 8 de marzo, nos lanzan un mensaje de desconfianza y ninguneo.

Huelga decir que entre nosotras hay muchas que decidieron no acudir por diversos motivos, pero esa no es la cuestión central. Una vez más, y esto no es nuevo para nosotras, la cuestión reside en nuestra capacidad de decidir lo que hacemos, sin tutelaje, sin paternalismo, porque somos capaces de cuidar de y entre nosotras mismas, estamos aprendiendo a hacerlo tan bien o mejor que los cuidados que dedicamos a otras personas, y lo nuestro nos cuesta.

Otro año más acudí a la manifestación del 8 de marzo por mí, por todas mis hermanas que no pudieron, y por las que decidieron que no acudir era más seguro. Por aquellas que aún no tienen claro

esto del feminismo, y nuestros lemas del 8 de marzo terminan de animarlas y se sumarán el año que viene. Por las jóvenes, a quienes les debemos seguir haciendo camino, por las mayores, que nos lo mostraron a nosotras, por todas las que caminamos juntas.

En 2020 la pandemia ha sido una razón más, que se ha sumado al motivo que nos lleva cada año a las calles, el machismo que nos discrimina, oprime y asesina. 

1 https://cadenaser.com/emisora/2021/03/03/radio_bilbao/1614793994_570691.amp.html?ssm=tw&twitter_impression=true

Este mes, con motivo del 8-M, hemos decidido recabar las ideas, impresiones y sentimientos de compañeras de los diferentes sectores sobre la igualdad y la lucha de la mujer para conquistar su lugar en el mundo, a fin de hacernos una idea de la realidad que seguimos viviendo a pesar de los muchos años de lucha que llevamos.





Ana Fadrique Ibaceta
Profesora de FP

Questionario sectores 8-M



Formación profesional

¿Cómo has vivido este 8-M?

Con incertidumbre y enfado, dada la situación de polarización de la ciudadanía por la situación de la pandemia que desde mi punto de vista han ejercido desde la derecha y que ha influido negativamente en mi entorno.


¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

Si creo que están integradas, aunque seguro que algo se me escapa, de todas formas en mi sector no hay excesiva problemática.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Desde mi puesto de profesora de FP, creo que bastante desde la transmisión de valores a mis alumnos. El sindicato creo que ya hace las acciones pertinentes.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

Se han dado grandes pasos y yo los he vivido en primera persona pero he pagado un alto precio en lo personal y en lo profesional a lo largo de mi vida, me parece que se está avanzando pero aún falta mucho. 

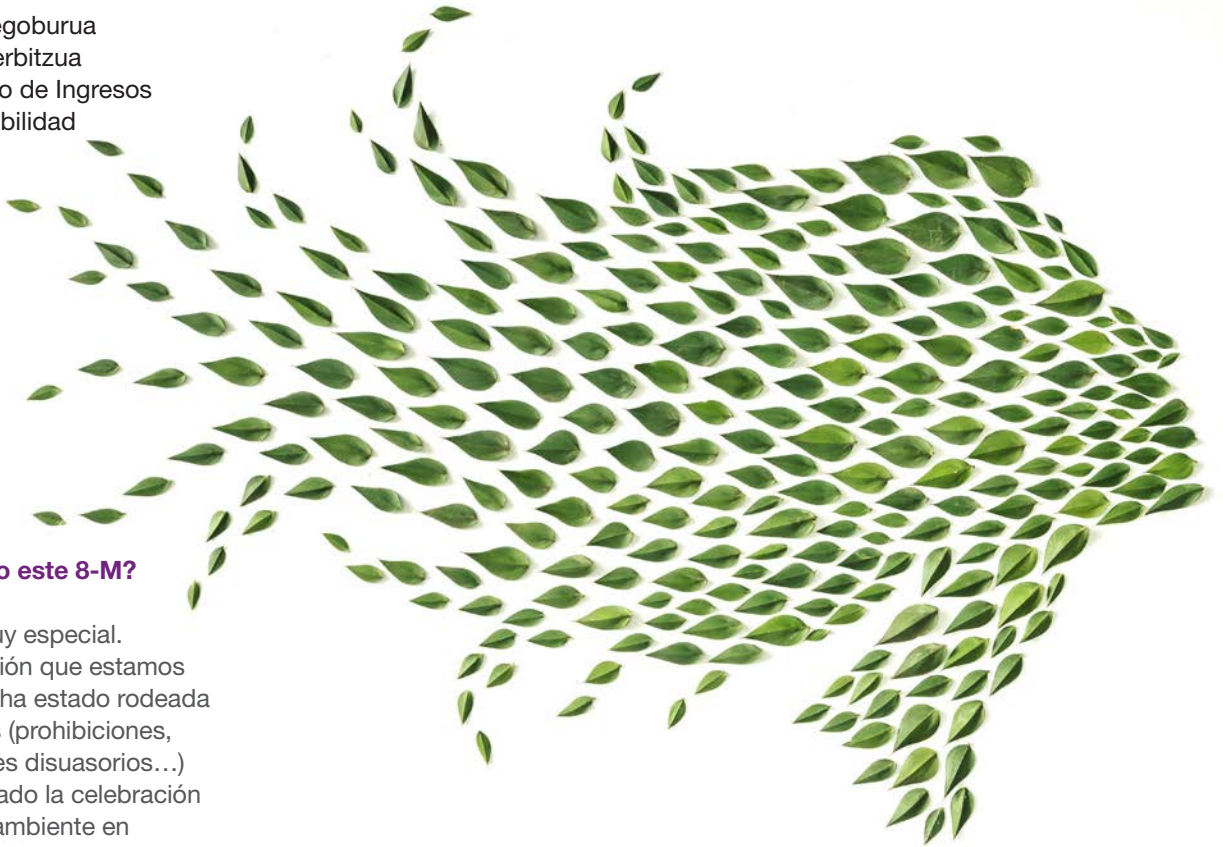




UPV/EHU

Fernanda Arbe

Diru-sarreren bulegoburua
Kontabilitateko Zerbitzua
Jefa de Negociado de Ingresos
Servicio de Contabilidad



¿Cómo has vivido este 8-M?

Ha sido un 8M muy especial. Debido a la situación que estamos viviendo, la fecha ha estado rodeada de inconvenientes (prohibiciones, cierres perimetrales disuasorios...) pero nada ha frenado la celebración de esta fecha. El ambiente en la calle ha sido espectacular.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

Formo parte del colectivo de Administración y Servicios de una Universidad Pública en la cual los puestos de trabajo mayoritariamente están ocupados por mujeres, sin embargo se ven restos de cultura machista.

Hacen falta rejuvenecer las plantillas para que los mayores podamos actualizarnos en cuanto a comportamientos y lenguajes más igualitarios.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Mi aportación en el trabajo es la misma que mi aportación en el día a día en mi vida privada.

Aprender y ser consciente de qué comportamientos tanto míos como de las personas que trabajan conmigo e intentar corregirlos.

Una de las labores del Sindicato podría ser apoyar las iniciativas que sobre el tema en cuestión vayan surgiendo y hablar con la afiliación para potenciar la participación.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo

de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

Es verdad que hemos conseguido que la sociedad cambie en muchos aspectos, vemos que hoy en día, por ejemplo, la mujer puede teóricamente acceder a todos los puestos que puede acceder un hombre por ejemplo. Pero queda mucho trabajo por hacer, las mujeres seguimos siendo víctimas de la violencia machista siendo maltratadas, violadas y matadas.

Por no hablar de otros países distintos al nuestro en el que los derechos más fundamentales no existen para nosotras. 🍷



Isabel Mateos Sánchez
Liberada de laborales

Laborales

¿Cómo has vivido este 8-M?

Como un día reivindicativo dedicado a las mujeres, que en su día a día sufren desigualdades de cualquier tipo.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

En mi trabajo somos casi todo mujeres, las reivindicaciones son claras y están siempre presentes. No veo desigualdad desde mi puesto en la enseñanza.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Desde mi trabajo seguir en la misma línea de igualdad.

El sindicato deberá estar pendiente de las desigualdades de cualquier tipo para denunciarlas.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

La evolución feminista es cada vez más presencial en todos los ámbitos. Debería ser más constante, más visible en el tiempo. Debemos seguir por este camino.



Edurne Andrade
San Viator Gasteiz.
Lehen Hezkuntzako Irakaslea

Cuestionario sectores 8-M



Lehen Hezkuntzako Irakaslea

¿Cómo has vivido este 8-M?

La verdad que con más fuerza y motivos que nunca. A las reivindicaciones que mantenemos año a año, este año le he sumado las ganas de necesitar visibilizar que era posible hacer una jornada de manifestación manteniendo las medidas sanitarias exigidas. Comento esto porque ha habido un especial interés en culpabilizar y señalar las manifestaciones como actos irresponsables y fuera de lugar, cuando movilizaciones de índole similar no han sido criticadas. Ha habido un ataque en toda regla, y por ello fui con más ganas que nunca a la manifestación convocada en Vitoria-Gasteiz por los diferentes colectivos. Tanto en la manifestación de Vitoria-Gasteiz como en el resto, mostramos al mundo cómo manifestarse de forma ordenada y responsablemente. Ahora bien, no he escuchado ninguna disculpa por parte de aquellos que las tacharon de irresponsables queriendo cancelarlas (y consiguiéndolo en el caso de la Comunidad de Madrid). Aprovecho para felicitar a todos los colectivos que organizaron estas jornadas en tan difícil situación sanitaria.

Personalmente, ha sido un día diferente respecto a otros años. Es el primero que estoy de excedencia cuidando a mi hijo. Por ese motivo, he ido con más ganas que nunca a la manifestación. Espero cambiar las cosas para que él viva en un futuro de igualdad y corresponsabilidad.

Mi pareja se quedó al cuidado de mi hijo y disfruté de mi tiempo reivindicando nuestros derechos. Cuando él sea más mayor vendrá con nosotras a las manis.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

Mi trabajo creo que tiene las reivindicaciones bastante integradas. La mayoría de las profesionales de la educación a cargo de menores de 12 años somos mujeres y lo que más me enorgullece es ver que en la educación concertada aumentan los puestos de responsabilidad a cargo de mujeres.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Desde mi trabajo como educadora, en contacto directo con familias, creo que puedo y debo aportar una mirada feminista. Tanto a alumnos como a progenitores, ayudarles a “ponerse las gafas moradas” y ver todo desde un prisma que quizás no hayan valorado. Llevarlos a la reflexión. Creo que esa es la labor de todo docente, fomentar la mirada, la opinión crítica e intentar corregir situaciones de desigualdad.

El sindicato debe tener los pilares muy claros y luchar, tal y como dicen, por las trabajadoras en todos los aspectos.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

He de decir que el feminismo ha sido todo un descubrimiento. Desde que empecé a escuchar el término y a indagar y leer sobre ello me fui dando cuenta de las situaciones personales tan injustas que he vivido solo por ser mujer. Desde aquellos días, no hay uno solo que no sea capaz de analizar las situaciones desde esa perspectiva y eso me enorgullece y me invita a compartirlo con amigas y colegas, y nos lleva a reflexiones muy interesantes y a sentirnos apoyadas las unas con las otras.

En mi faceta laboral no he notado personalmente un cambio sustancial, ya que es un entorno en el que trabajamos muchas mujeres. Eso sí, me ilusiona mucho ver que en mis 15 años de docencia voy conociendo cada vez a más mujeres que están en puestos de responsabilidad y que ayudan a ir reduciendo poco a poco el tan duro techo de cristal.

Debemos seguir luchando porque queda un gran camino por recorrer. Muchos techos, creencias y costumbres que desterrar. La evolución de la derecha más radical, y sus seguidores encubiertos, hacen que mucha gente no se muestre tan segura de sus ideas y tenga más miedo a posicionarse abiertamente en contra. Es por todo esto que creo necesario el apoyar, reivindicar y revisar las actuales políticas de igualdad. 🌸



Esku hartze soziala eta aniztasun funtzionala

¿Cómo has vivido este 8-M?

Ha sido un 8M muy especial. El 2020 ha supuesto un baño de realidad en el que ha quedado muy visible la importancia y esencialidad de las tareas y sectores de las mujeres, y que somos el eje vertebrador de la sociedad, lo que vienen siendo las reivindicaciones del movimiento feminista que exige poner la vida en el centro. El feminismo cuestiona las bases sobre las que se sustenta el capitalismo patriarcal, y quienes viven de este privilegio lo atacan, consiguiendo precisamente el efecto contrario, nos refuerza y nos impulsa para seguir por el camino correcto.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

No tengo ninguna duda, el feminismo es un eje vertebrador del sindicalismo del siglo XXI. La lucha de CCOO como agente social frente a la desigualdad es incuestionable

y para ello el feminismo se ha integrado transversalmente. Son necesarios más recursos para esta tarea, y en ello estamos.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Mi trabajo en el sindicato aporta perspectiva feminista en los puestos de trabajo, en la negociación colectiva, en las reivindicaciones, en las empresas... Una perspectiva que ha estado ausente durante muchos años y que ahora estamos integrando, con el objetivo de reducir la brecha entre mujeres y hombres en todos los ámbitos que nos competen.

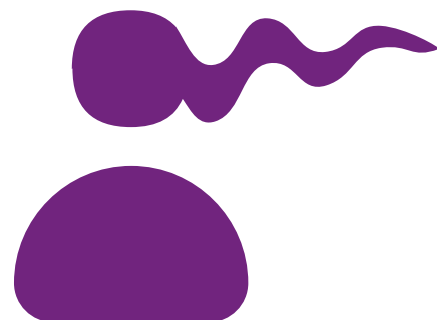
¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

Tuve la gran suerte de tener como referencia a una madre trabajadora y luchadora que sacó adelante a 4 hijas sola, lo que desde muy pequeña me hizo darme cuenta del



Esther Piñero González
Euskadiko Esku Hartze
Soziala eta Aniztasun
Funtzionalaren Arduraduna

@ estherp@ccoo.eus



Hay que seguir luchando porque queda un largo camino por recorrer y no nos lo están poniendo fácil

valor y las dificultades de su vida. En la facultad una profesora nos orientó y facilitó la elaboración de nuestro propio discurso feminista y el reconocimiento de todas esas mujeres permanentemente silenciadas, su trabajo y sus logros se han invisibilizado dejándolas relegadas a tareas reproductivas y de cuidados. Desde ese punto de vista solo cabe un reconocimiento de la situación de desigualdad de las mujeres en el mundo y la aplicación de una perspectiva que hasta hace bien poco no se tenía en cuenta por más que nos esforzáramos. Hay que seguir luchando porque queda un largo camino por recorrer y no nos lo están poniendo fácil.





Teresa Santos Cañas
Berritzegune Lasarte

Cuestionario sectores 8-M



Berritzegune Lasarte

¿Cómo has vivido este 8-M?

Este año por mi situación personal y por la crisis sanitaria un poco desleído. Habitualmente asisto a las manifestaciones convocadas y participo en alguna actividad previa.

También otros cursos he enviado al profesorado de ciencias propuestas didácticas para trabajar la presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

En algunos de los centros en los que trabajo desde el BG de Donostia desarrollan actividades en relación a la igualdad de género y en contra de la violencia machista y he ayudado en su diseño.

Este año ha sido una celebración más familiar, hemos colgado dos banderas en los balcones de casa moradas y ahí siguen.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

Creo que sí, aunque siempre se puede mejorar.

Criticaría que a veces se hacen propuestas a favor de la igualdad de género demasiado ideologizadas y deberíamos de acertar más en las propuestas para que sean más inclusivas y menos ideologizadas.

A lo largo del curso escolar deberíamos trabajar más entorno a propuestas de igualdad y no concentrarlas sólo entorno al 8M.

En los centros educativos se debería de dar más voz al alumnado, sus propuestas siempre son más creativas y divertidas que cuando las proponen profesoras muy concienciadas. Las problemáticas relacionadas con el género que sufre el alumnado no tienen por qué ser igual a la del profesorado.

Es igual de importante que en los institutos se deberían de organizar actividades para las familias y para la gente del barrio, crear un ambiente más propicio a hablar de este tema a lo largo de todo el curso escolar, no solo el 8M.

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Es importante que en las aulas, en las clases diarias, el profesorado sea activo frente a cualquier discriminación de género en la comunicación y en la participación. Pienso que es en esos espacios donde hay que cuidar más la perspectiva de género. Al igual que en la relación entre los chicos y chicas fuera del centro y del aula. Es a través de la socialización cotidiana donde se implantan los roles de género discriminatorios, de nada sirve que se reivindique el 8M si no hay una lucha continuada en contra de desigualdades de género.

Y es fundamental el trabajo del profesorado de Haur Hezkuntza.

Desde el sindicato creo que se debería de hacer alguna reflexión de porqué está tan feminizado el sector educativo, ofrecer datos ya desde la escuela y desde las escuelas de formación del profesorado.

Y también observar y hacer algo entorno al número de mujeres y hombres en las direcciones de los centros. En Primaria son mayoría las mujeres en las direcciones porque los hombres casi que han desaparecido pero en secundaria aunque mayoritariamente somos profesoras en las direcciones hay bastante desequilibrio.

También creo que se podría hacer o publicar, porque hay mucho hecho, sobre la presencia de hombres y mujeres en los contenidos curriculares y en los libros de texto.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

Veo avances y mejoría pero hay que seguir y hay que mirar a los detalles y al comportamiento individual.

El tema de los permisos de paternidad y la reducción de horario por crianza y por cuidados a mayores es una muy buena conquista, aunque mayoritariamente lo solicitan mujeres, en el tema de cuidados las mujeres son mayoría.

Pienso que el sindicato no se trabaja el tema LGTBI+, se deberían establecer más relaciones con distintas asociaciones (BERDINDU) es una temática que se debería trabajar más hacer algunas jornadas formativas. 🌈



Bigarren Hezkuntzako Institutua



Pilar Vidal Balmaseda
BHI

¿Qué crees que puedes aportar tú desde tu trabajo? ¿Y el sindicato?

Puedo contribuir a que todo el profesorado incluya objetivos relacionados con la coeducación y el feminismo en sus programaciones o dar a conocer el trabajo de las mujeres en el campo de la ciencia, la ingeniería, las matemáticas... para impulsar la elección de estudios en ese campo, puedo esforzarme en cuidar mi lenguaje para no excluir a la mitad de la población...

El sindicato, como el resto de la sociedad, tiene que pedir a las personas que lo componen que sean coherentes con su discurso y que, diariamente, lleven a la práctica lo que dicen.

¿Cómo ves la evolución de la perspectiva feminista a lo largo de tu vida personal y laboral, y por qué consideras que debemos seguir luchando?

Durante toda mi vida me he esforzado por llevar a la práctica mis ideas. Creo que he puesto mi granito de arena en la causa del feminismo tanto en casa, donde casi he conseguido la ansiada igualdad, como en el trabajo, donde he ido asumiendo constantemente nuevos retos. Pero tenemos que seguir luchando porque estamos muy lejos de la igualdad y porque, en cuanto dejemos de luchar, comenzaremos a retroceder.

¿Cómo has vivido este 8-M?

Ha sido un día de trabajo especial. Solo venía al instituto el alumnado de 1º y 2º ESO porque el resto ha hecho huelga por el 8M. En las primeras horas, cada una ha hecho una flor de papel y después hemos bajado en fila y guardando todas las medidas de seguridad, hasta el Ayuntamiento donde hemos ido colocando las flores en la escalinata de entrada, como homenaje a todas las mujeres que han luchado y luchan por los derechos de todas. Después, como todos los años, una comida especial, de celebración, porque el día lo merece.

¿Crees que las reivindicaciones del feminismo están integradas en tu trabajo? ¿Qué crees que falta para impulsar la igualdad desde tu puesto de trabajo?

Si, creo que la mayor parte de las personas que trabajamos en los institutos tenemos un alto grado de concienciación, aunque, quizá luego, en el día a día, no lo llevemos por completo a la práctica y sigan siendo más las profesoras las que acuden al médico con sus hijos o hijas, las que van a las tutorías...

Me preocupa que las mujeres titubeemos antes de aceptar un puesto de responsabilidad, cosa que nunca pasa con los hombres.



Benita Asas, una donostiarra en Bilbao

Tras la lectura del libro de M^a José Villa



LA BIOGRAFÍA que la historiadora María José Villa Rodríguez dedicó a esta figura singular ha visibilizado el importante esfuerzo de la maestra donostiarra por

potenciar los inicios del movimiento feminista en España. Estamos en las primeras décadas del siglo pasado, cuando hablar de derechos de la mujer, sufragio universal o reivindicaciones sociales eran quimeras sólo al alcance de los hombres política y económicamente mejor dotados.

Villa, a lo largo de las más de doscientas páginas que recoge su libro “Benita Asas Manterola y los feminismos en España”¹, realiza un estudio pormenorizado de aquellos convulsos años que conocieron la aparición de mujeres decididas en resaltar la enorme desigualdad de trato, de reconocimiento jurídico y hasta de consideración social que tenía la mujer. Y elige para eso el seguimiento de la personalidad de Benita Asas, una donostiarra que tras su titulación de maestra en Valladolid se dirige a Bilbao para iniciar su carrera docente. La villa vasca, más dedicada a progresar comercialmente, no será el destino definitivo de Asas. La maestra pronto se instalará en Madrid, capital de un reino que veía con cierta displicencia las alternancias políticas de los partidos de la Restauración canovista. Ese será su espacio de actuación hasta la Guerra Civil.

Benita Asas, enseguida comprenderá que debe fomentar su formación política si quiere convertirse en un estilete de denuncia sobre la situación de la mujer española en esas primeras décadas del siglo XX. Docente, articulista, redactora, Asas comienza una carrera de disputa política tan pronto como entiende que únicamente desde este espacio podrá modificarse la situación de inferioridad que padece la mitad de la población española.

La persistencia de la maestra -nunca renunció a su labor docente, pese a involucrarse activamente en la reivindicación social y política- su lucha por conseguir el sufragio femenino la llevaron a relacionarse con todo el elenco político de ese

primer tercio y a frecuentar la relación con esas otras primeras mujeres que destacaron en la misma reivindicación. Así, desde los esfuerzos infructuosos por conseguir un asiento en la RAE para Emilia Pardo Bazán -lo que hubiese acabado con el monopolio masculino de esta institución- hasta los manifiestos en apoyo de Dolores Ibarruri -encarcelada en vísperas de las elecciones políticas del 36- sin olvidar la entusiasta ayuda a mujeres como Victoria Kent, Clara Campoamor y Margarita Nelken en la consecución de sus primeras actas como diputadas de la II República.

No se puede desdeñar tampoco la labor articulista de Benita Asas, directora y promotora de dos publicaciones “El Pensamiento femenino” y “Mundo Femenino” que tanto contribuyeron a la extensión de las primeras ideas feministas en el entorno español. La disponibilidad de ambas fuentes documentales para la historiadora Villa ha permitido ofrecer una imagen inédita de esta feminista. Asas, presidenta de la Asociación de Mujeres Españolas (ANME), participó internacionalmente en asambleas europeas para extender la paz en el mundo (durante la I Guerra Mundial) y en iniciativas españolas para dignificar el trabajo y la personalidad femenina.

La victoria de Franco, tras la Guerra Civil, recluyó definitivamente en Bilbao a Benita Asas, toda vez que su militancia progresista (siempre se reconoció católica, pese a su pugna con la Iglesia que exigía más moderación a la mujer) la obligó a perder su puesto docente y como tantos otras y otros docentes acabaron purgados y excluidos de su actividad. El Ayuntamiento de esta ciudad, en el año 2017, dedicó una calle a esta pionera del feminismo en España, en reconocimiento a una vida dedicada a defender la causa de las mujeres sin voz.

La autora, María José Villa Rodríguez es doctora de H^a Contemporánea por la UPV-EHU, máster en Igualdad de Género por la UCM, investigadora y actualmente profesora de la UNED. Además de la obra mencionada es también coautora de “Un largo camino hacia la igualdad. Historia de las mujeres en Euskadi (1900-1936)”.

1 Tecnos, 2020

Mujeres y educación privada y privada concertada



Julen Llanos
Responsable de Privada. Araba

@ julenllanos@ccoo.eus

SI BIEN ES CIERTO QUE, HISTÓRICAMENTE ESTA PROFESIÓN HA ESTADO EN MANOS MASCULINAS, en las últimas décadas del pasado siglo se produjo un cambio radical, con la masiva incorporación de docentes y trabajadoras femeninas en esta rama del mundo laboral, que han convertido los centros educativos en un ámbito laboral casi exclusivamente femenino.

Pero dentro de los centros educativos, la distribución de puestos, plazas y responsabilidades no es, ni mucho menos, equilibrada, equitativa o igualitaria. La distribución de los hombres y las mujeres como docentes en los centros es muy desigual si tenemos en cuenta, por ejemplo la distribución por etapas educativas. Abrumadoramente mayoritarias en las etapas de educación infantil y primaria, donde la enseñanza parece que se asocia a un mayor carácter afectivo y/o sentimental, es decir más “maternal”, la presencia masculina va incrementándose a medida que se avanza en la edad de los alumnos y alumnas. Resulta muy significativo, ya no la ausencia de mujeres en las etapas superiores, donde abundan los docentes masculinos, sino la ausencia de estos últimos en las etapas más tempranas, en las que, como ya se ha dicho, la presencia de mujeres es mayoritaria. También resulta llamativa la ausencia de mujeres docentes


No hace falta investigar mucho para darse cuenta de que el sector de la educación está fuertemente feminizado. Nuestra profesión es una de las más abordadas por las mujeres que tradicionalmente han visto en la educación un camino para incorporarse al mundo laboral.



en Formación Profesional, salvo en aquellos módulos relacionados con el mundo “más femenino”, como los relacionados con la estética, administración y finanzas o la salud.

Centrándonos en la red educativa privada y privada-concertada, esta división y reparto tan particular se agudiza y mucho. El carácter claramente tradicional de la mayoría de las patronales que regentan escuelas privadas y privadas concertadas, que suelen estar en manos de congregaciones religiosas no favorecen, claramente, un punto de vista igualitario,

y mucho menos feminista, sobre el reparto y distribución de los puestos de trabajo.

Normalmente, ser hombre representa un hándicap para ser contratado como docente en un centro escolar religioso en las etapas infantil (sobre todo) y primaria, donde se prefiere un perfil más “amable” y “maternal”, sobre todo por la preocupación, obviamente, que una imagen masculina podría suscitar entre las familias que matriculan alumnado en Educación Infantil, que, no olvidemos, no dejan de ser clientes, y 




Modos, comportamiento, formas de peinarse o de vestir suelen ser objeto de comentarios, normas no escritas, e incluso advertencias que tienen como objetivo, sobre todo a las mujeres, bien sean trabajadoras del centro, o bien sean alumnas, estando, en la mayoría de los casos, libres los hombres de medidas de este tipo

↘ cuya satisfacción es muy importante. Esta visión conservadora se agrava incluso, con una ausencia casi total de docentes masculinos en infantil, si el centro educativo es de religiosas, siempre mucho más preocupadas por ofrecer una imagen más acorde con lo que se espera de ellas que los religiosos, más empoderados y libres en ese aspecto.

Si el reparto entre hombres y mujeres en la docencia es, digamos, característico en esta tipología de centros, el del reparto de responsabilidades hay que reconocer que no lo es tanto. La preponderancia numérica abrumadora de mujeres respecto a los hombres ha hecho que, paulatinamente, la asunción y adjudicación de responsabilidades a las mujeres, en forma de cargos pedagógicos, organizativos o directivos se haya producido de manera indistinta entre mujeres y hombres, siendo, a día de hoy, muy habitual que los cargos de confianza, directivos y organizativos de un centro privado, religioso o no, esté mayoritariamente ocupado por mujeres, frente a una relativa poca abundancia de hombres, fiel reflejo del desigual reparto general entre mujeres y hombres en este sector.

A pesar de todo ello, mucho podríamos decir sobre el trato personal que tanto religiosos como religiosas ofrecen a trabajadores y trabajadoras, que es muy desigual. Volviendo a la mencionada ideología tradicional que caracteriza a estas patronales, asuntos como modos, comportamiento, formas de peinarse o de vestir suelen ser objeto de comentarios, normas no escritas, e incluso advertencias que tienen como objetivo, sobre todo a las mujeres, bien sean trabajadoras del centro, o bien sean alumnas, estando, en la mayoría de los casos, libres los hombres de medidas de este tipo.

Mucho camino por recorrer en este mundo pues, tan caracterizado por unos usos unas costumbres y una moral muy tradicional, poco abierta a los cambios y a las modernidades en el tema de los usos y costumbres de mujeres y hombres. Aun así, es notorio que el empoderamiento de las trabajadoras, también en los centros religiosos, es innegable, y el peso de la propia modernidad y del cambio de mentalidad de la sociedad en general también irá mellando los usos y costumbres más tradicionales, menos igualitarios y más discriminatorios respecto a las mujeres. 





Adolfo Arribas Martín
Delegado CCOO Irakaskuntza

@ adolfo.arribas@ccoo.eus

Un complemento más igualitario

El pasado mes de febrero el BOE nos sorprendió con la publicación de un cambio en la redacción del Art. 60 de la Ley General de la Seguridad Social denominado “**Medidas para la reducción de la brecha de género**”. El artículo anterior, creado por el Gobierno de Rajoy, “era contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social”. La sentencia del Tribunal de Justicia de UE, de 12 de diciembre de 2019 entendía que: “resulta discriminatorio que se reconozca un derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres (con al menos dos hijos), «... mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento...».

EL GOBIERNO ACTUAL dice que, se está comprobando que “la maternidad afecta decisivamente a la trayectoria laboral de la mujer en su etapa en activo y es esta una, si no la más importante, causa de esa brecha: cuanto mayor es el número de hijos, menor es el número de años cotizados, menor es la proporción de contratos a tiempo completo o equivalente, y menor es, en última instancia, la pensión reconocida.” Es por lo cual se crea una nueva norma adaptada a la Directiva europea.

Si es cierto, que la cantidad a percibir puede ser menor que anteriormente, sobre todo en pensiones altas. Pero con la redacción actual, **llegará aun mayor número de trabajadoras**, ya que las condiciones no son tan draconianas. Anteriormente te tenía que jubilar a los 65 años y tener 2 o más hijos... ↘

↳ A partir del **4 de febrero del 2021** este complemento se les reconocerá a “todas las mujeres que hayan sido madres de uno o más hijos o hijas y que sean **beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (anticipada o no), de incapacidad permanente o de viudedad**, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del **otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.**” Por tanto, todas las “jubiladas”, tanto de Seguridad Social como de MUFACE, a partir de esa fecha, tendrán opción a este complemento y sólo una de las partes de los progenitores. En esta ocasión no existe un efecto de retroactividad y aquellas jubiladas que con anterioridad no lo cobraran ahora tampoco.

Cada hijo dará derecho al reconocimiento de un solo complemento. Estos son acumulativos hasta un máximo de 4.


No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

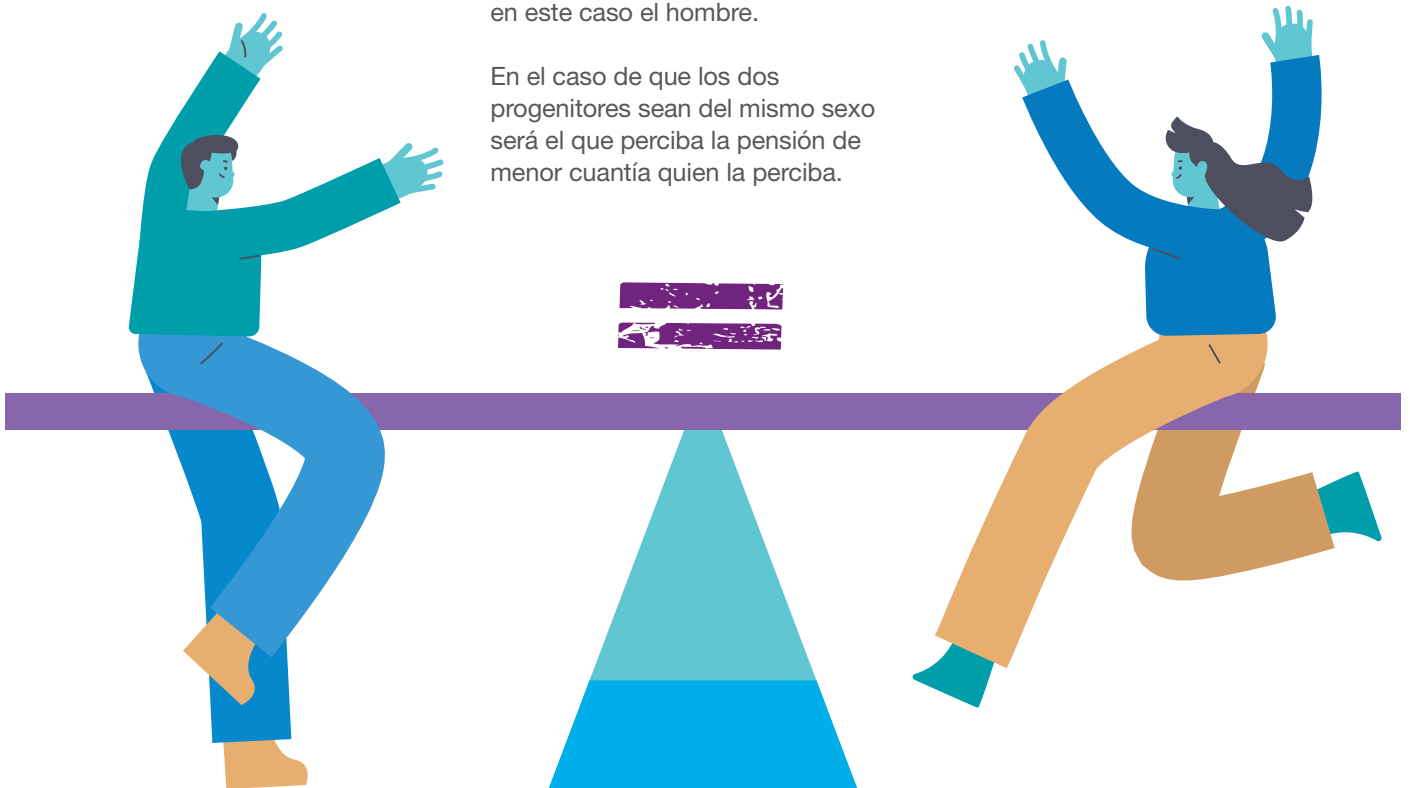
El hombre tiene derecho a este complemento siempre y cuando cumpla los siguientes supuestos: Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno tenga derecho a percibir pensión de orfandad. Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con determinadas condiciones relacionadas con la cotización. Podrá solicitarla antes en caso de jubilarse primero. Cuando la mujer se jubile, si su pensión es más baja, podrá solicitarla. Perdiéndola en este caso el hombre.

En el caso de que los dos progenitores sean del mismo sexo será el que perciba la pensión de menor cuantía quien la perciba.

Las mujeres que percibían anteriormente este complemento seguirán cobrando el anterior no produciéndose ningún cambio.

La cuantía para el 2021 será de 378 €/año, por hijo, hasta un máximo de 4 hijos. Es decir, una mujer con un hijo contará con 27 euros al mes más en su pensión; con dos hijos, tendrá 54 euros más al mes, etc. La cuantía se abonará en 14 pagas. El Gobierno irá, todos los años, renovando esta cuantía, en el mismo porcentaje que las pensiones. Este complemento dejará de abonarse en el momento que la brecha de género baje del 5%. En la actualidad esta se sitúa alrededor del 27%.

Se debe solicitar en el momento que se tramita la pensión de jubilación. Las personas con contrato relevo lo podrán solicitar en el momento que accedan a la jubilación plena. 



Eva Ferreira, rectora de la UPV/EHU

“Tengo un particular empeño en poner los retos sociales en el centro de todas nuestras actividades”

Nacida en Barakaldo (1963), **Eva Ferreira** es licenciada en Matemáticas por la UPV/EHU, máster en Probabilidad y Estadística por el Instituto Courant de la Universidad de Nueva York (NYU) y doctora en Economía por la UPV/EHU. Es catedrática en Economía Aplicada desde 2006.

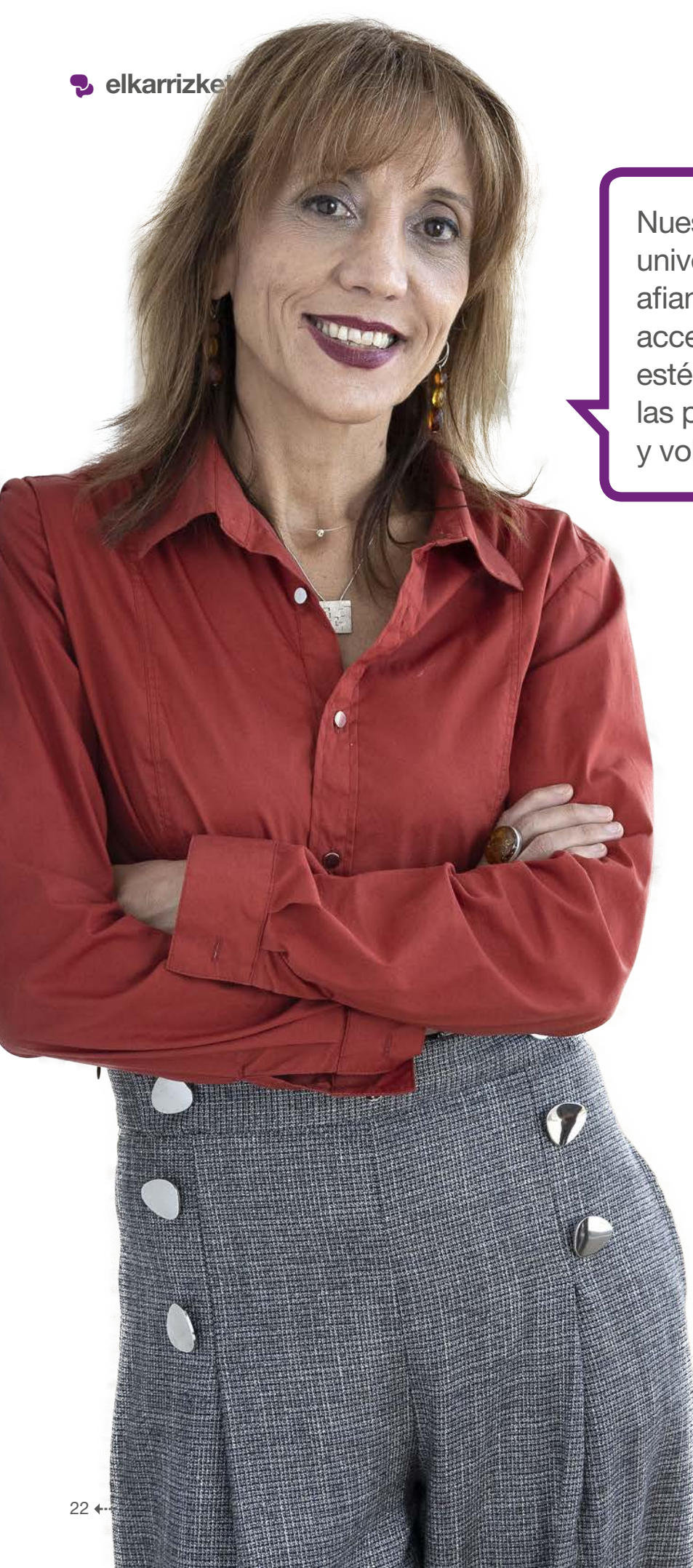
Sus líneas de investigación fundamentales se centran en métodos de probabilidad y estadística con aplicaciones a campos diferentes como el análisis de efectos de medicamentos en medicina, la evaluación del riesgo sistémico en finanzas o la incidencia del sesgo de selección en el efecto techo de cristal. Su liderazgo en investigación se plasma en la dirección de proyectos y grupos de investigación competitivos de forma continuada, habiendo publicado una amplia variedad de artículos en revistas de alto impacto internacional en su campo. Ha realizado estancias de investigación como profesora invitada en varias universidades europeas (Bath, Giessen y Friburgo), e impartido conferencias invitadas fuera de Europa, como en la brasileña Universidad de Sao Paulo, en la Universidad de Luisiana de EE.UU. o en la universidad india de Ahmedabad. Ha dirigido cinco tesis doctorales, incluyendo tesis internacionales y en euskera.

Ha estado al frente del Vicerrectorado de Asuntos Económicos y de Organización Académica en la UPV/EHU (2004-2008), de la Secretaría General en la misma universidad (2009-2012) y de la Dirección de la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco (Unibasq, 2015-2019).

En los últimos años ha impulsado la actividad de divulgación científica en distintos foros y formatos (conferencias, organización de coloquios y artículos de divulgación). En marzo de 2020 se incorporó al comité de expertos del CEMAT (Comité Español de Matemáticas), colaborando en las propuestas de mejora de la modelización y monitorización de los datos sobre el coronavirus.

En su discurso de aceptación del cargo de rectora, ante el lehendakari y el consejero de Educación, habló de asumir una perspectiva abierta, integradora y solidaria, como universidad pública, sin renunciar a la excelencia académica e intelectual.

Dije en aquella ocasión que las capacidades intelectuales no entienden de posibilidades económicas. La visión solidaria e integradora que de la vida universitaria defiende la UPV/EHU no se halla en contradicción con una visión exigente y rigurosa del trabajo académico: debemos aspirar, y aspiramos siempre, a la excelencia. Nuestra obligación, como universidad, es buscar la excelencia académica e intelectual, y **nuestra obligación, como universidad pública, es también afianzar un modelo en el que el acceso a la educación superior esté garantizado para todas las personas con capacidad y voluntad de recibirla.** De hecho, la equidad y la inclusión son imprescindibles para optimizar el aprovechamiento del talento, porque el talento que se pierde por condicionantes económicos supone una lamentable desinversión económica y humana.



Nuestra obligación, como universidad pública, es también afianzar un modelo en el que el acceso a la educación superior esté garantizado para todas las personas con capacidad y voluntad de recibirla

↳ **¿Dónde piensa que se va a notar más prontamente la mano de la nueva rectora?**

Como cualquiera de mis predecesores, busco la mejora en todas nuestras actividades: docencia, investigación y transferencia de ese conocimiento con impacto directo en la mejora de nuestra sociedad. Creo que estamos en el buen camino, pero sí diría que falta una conciencia del valor social de nuestro trabajo, más allá de la formación de capital humano. En este contexto sí remarcaría que **tengo un particular empeño, diría que novedoso, en poner los retos sociales** (que aglutinan los ODS aprobados por la ONU en 2015, más el nuestro, sobre el cuidado de la lengua y la cultura vascas), **en el centro de todas nuestras actividades**. También poner en valor la contribución de la UPV/EHU a la consecución de retos sociales a través de la investigación y de la transferencia. Otro reto importante y donde hay mucho por hacer es el impulso al emprendimiento. **Me gustaría que los empleos que generen alto valor dentro de 10 años procedan de ideas de nuestras egresadas y nuestros egresados**. En suma, una sociedad más concienciada con el valor social de su universidad y un empleo de calidad asociado a todas las ramas del saber. Dos retos, uno para cada mano.

¿Qué papel aspira a jugar la UPV/EHU entre el conjunto de universidades públicas españolas?

La UPV/EHU forma parte del Grupo 9 de Universidades, que aglutina a las 9 únicas universidades públicas en sus respectivas comunidades autónomas, con lo que es un grupo que comparte muchas cuestiones comunes y que tiene mucha influencia a nivel estatal. Dentro de la CRUE, formo parte del Comité Permanente, comité en el que ya estaba mi predecesora y este es un órgano de contacto directo con el ministerio de universidades. Por nuestro papel en ambas instituciones, diría que tenemos un lugar muy relevante y aspiramos a que lo sea aún más en el futuro. Este tipo de foros es importante para incidir tanto en la elaboración de normas como en la generación de sinergias y debo decir que en los últimos años nuestra universidad está consolidando un claro prestigio tanto dentro del estado como a nivel internacional.

¿Le preocupa la proliferación de universidades privadas en los últimos años? ¿Y la cercanía que están mostrando los políticos locales para la llegada de más centros no públicos a Bilbao, concretamente a la Isla de Zorrozaurre?

He aprendido de mis predecesores en el cargo que nuestra obligación, como institución, es explicar y potenciar el proyecto universitario de la UPV/EHU, pero no enjuiciar ni opinar sobre los proyectos de los demás. En todo caso es importante que la ciudadanía y sus representantes conozcan bien los proyectos universitarios y el respaldo académico que tienen, de cara a apostar por la mejora del sistema de educación superior. Un proyecto universitario es una apuesta de largo plazo, donde la generación de capital humano de alto nivel debe estar sustentada en una plantilla de

Si mantenemos una actitud de diálogo y de mirada unida hacia adelante y no hacia los lados con desconfianza, ganaremos todos y todas

personal docente e investigador de nivel suficientemente acreditado y esto significa, como digo, un claro respaldo en el mundo académico. En ese sentido, la clase política no debe tener la más mínima duda acerca del liderazgo que la Universidad del País Vasco ostenta como institución académica en nuestra sociedad, y no solo por el volumen de nuestro alumnado, por la calidad contrastada de nuestra investigación y la relevancia de la transferencia de conocimiento que realizamos, sino también por los valores que, como decía en la primera pregunta, guían nuestro trabajo. Por supuesto, eso no excluye valorar el trabajo de otras universidades ni la posibilidad de colaborar con ellas cuando se considere oportuno.

Centrándonos en la singularidad de la UPV/EHU, su cometido actual. En la última legislatura los conflictos judiciales se han incrementado exponencialmente. ¿Se plantea en este mandato buscar soluciones negociadoras y así evitar la judicialización de los conflictos?

Desde luego, la voluntad de este equipo rectoral es hablar con todos los sectores universitarios, conocer de cerca sus necesidades y sus

reivindicaciones. Mi despacho va a estar siempre abierto para todos los miembros de la comunidad universitaria, sin ninguna otra limitación que no sean las lógicas limitaciones de encaje en una agenda profesional. Creo que, **si mantenemos una actitud de diálogo y de mirada unida hacia adelante y no hacia los lados con desconfianza, ganaremos todos y todas**. En esa actitud debemos recordar siempre que somos una universidad pública, que hay normas que un equipo rectoral no puede cambiar unilateralmente, aunque no le gusten, pero que en la unidad de acción tendremos más fuerza para desencadenar cambios positivos.

¿Cómo va a abordar la UPV/EHU el rejuvenecimiento de las plantillas, tanto del PDI como del PAS? ¿Se van a mantener las iniciativas actuales?

El envejecimiento de la plantilla de la Universidad del País Vasco es una evidencia y la solución de ese problema una necesidad. Y no se trata solo de diseñar una salida material, sino de incidir también en la calidad del trabajo. Hay, en ese sentido, dos cuestiones fundamentales: por una parte, mejorar la expectativa de la carrera profesional; por otra, mejorar la estabilidad en el empleo. **El profesorado de nuestra universidad tarda demasiado tiempo en alcanzar la estabilidad necesaria**. Este es un caso en el que las normas escapan a nuestro



Es descorazonador encontrar personas que llevan adelante proyectos de investigación ambiciosos, necesarios y en algunos casos de enorme trascendencia social, mientras van pasando los años y no ven consolidadas sus condiciones de trabajo

Existe una queja generalizada en el colectivo investigador por su precariedad salarial, por la falta de estabilidad y por que su carrera profesional no está claramente diseñada. ¿Prevé abordar esta problemática que afecta a tantas personas trabajadoras, más si cabe, ahora que se ha demostrado la importancia de la investigación para la sociedad?

↳ ámbito de decisión, pero sí podemos influir para transformar el marco legislativo y conseguir que la estabilidad para nuestro profesorado y nuestro personal de administración y servicios no sea un camino largo y complicado y que la carrera profesional sea más ilusionante.

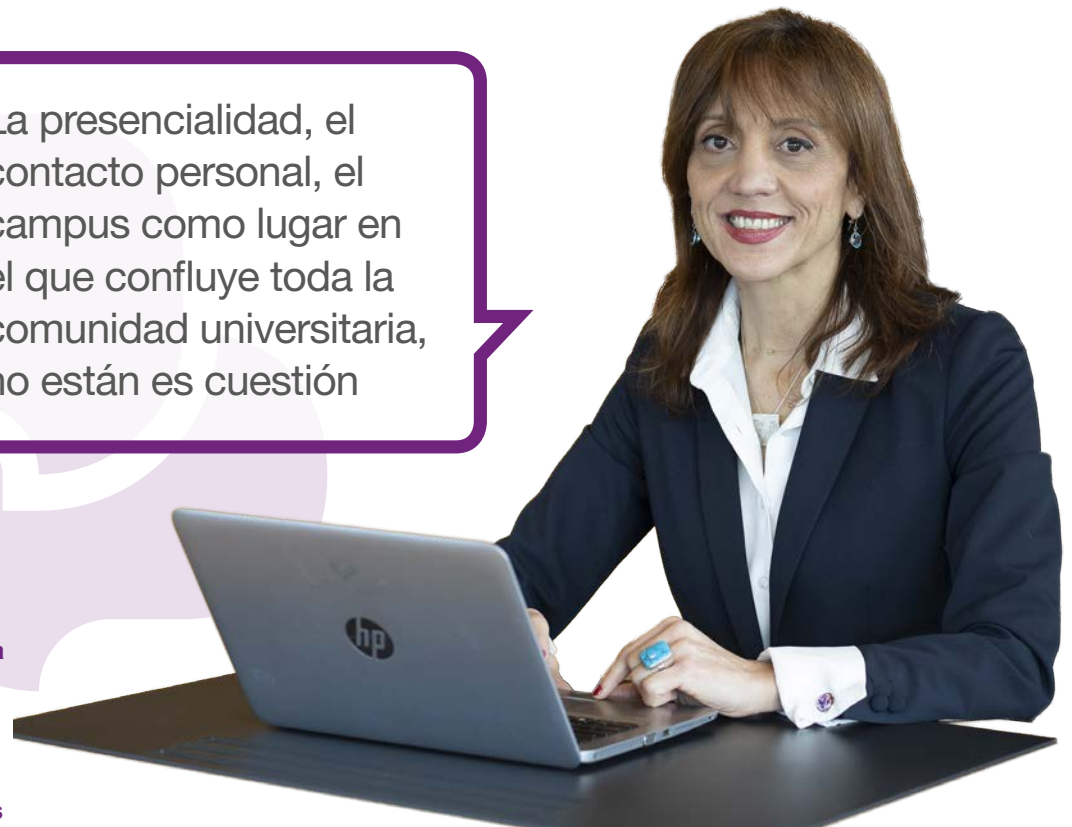
Esta pandemia ha puesto sobre la mesa la importancia de la salud y seguridad en el trabajo. ¿Se va a aprovechar esta circunstancia para revisar y mejorar los servicios y los procedimientos?

Yo creo que la pandemia ha sido una prueba en todos los sentidos. La universidad pública vasca tuvo que responder de forma inmediata y supo hacerlo, a pesar de todos los contratiempos, con un nivel de eficacia extraordinario. Hablo de docencia y de investigación, pero hablo también de la cuestión que

plantea. Se establecieron protocolos desde un primer momento y, después del largo confinamiento, hemos conseguido mantener la actividad universitaria con un alto grado de presencialidad (algo imprescindible en nuestro modelo universidad), y con el desarrollo paralelo de la actividad virtual, que se extiende a la formación, la investigación y también la actividad profesional del personal de administración y servicios. Desde que empezó la pandemia, hace ya más de un año, hemos tenido menos de 1.500 casos registrados, y un único foco originado en la propia universidad, que no fue en ninguna aula sino en un colegio mayor, en Bilbao, resuelto ya hace muchos meses. Todo ello demuestra que las condiciones en que se desarrolla el trabajo en la UPV/EHU son razonablemente seguras, aunque, por supuesto, siempre tratamos y trataremos de mejorar.

Lo que comentábamos de todos los colectivos universitarios adquiere un matiz aún más sangrante en el caso de investigadores e investigadoras, porque su trabajo perfila, en buena parte, el futuro de una buena universidad. **Es descorazonador encontrar personas que llevan adelante proyectos de investigación ambiciosos, necesarios y en algunos casos de enorme trascendencia social, mientras van pasando los años y no ven consolidadas sus condiciones de trabajo.** Al hilo de lo que decía antes, queremos impulsar la estabilidad del personal investigador y mejorar las condiciones de trabajo, especialmente de las personas más jóvenes. Hay que definir una carrera académica atractiva para potenciar también las vocaciones investigadoras.

La presencialidad, el contacto personal, el campus como lugar en el que confluye toda la comunidad universitaria, no están es cuestión



El profesorado se queja de la escasa dignificación de la actividad docente, de la carga burocrática y de las diferencias de trato entre colectivos que tienen iguales responsabilidades. ¿Tiene previsto alguna medida al respecto?

Somos una institución pública y la transparencia en la rendición de cuentas es incuestionable. Ahora bien, tenemos que encontrar un equilibrio entre el tiempo que dedicamos a hacer lo que tenemos que hacer y el que dedicamos a contar lo que hemos hecho. Para ello necesitamos flexibilidad y confianza en los procedimientos de toma de decisiones, de forma que confiemos en los comités que evalúan el trabajo realizado. En un sistema educativo e investigador, los resultados y los logros sociales son importantes. Por ello es importante valorar igual a iguales y valorar distinto a quienes trabajan diferente. La sociedad que nos financia así lo reclama.

Refiriéndonos al PAS. Esta pandemia ha demostrado que la UPV/EHU puede funcionar correctamente con jornadas más flexibles y fórmulas como el teletrabajo. ¿Va a accederse a una revisión y ampliación del acuerdo de teletrabajo? ¿Se negociará la posibilidad de una jornada más

flexible que favorezca la conciliación de la vida personal?

La pandemia nos ha obligado a quemar etapas y reforzar la actividad no presencial en todas sus vertientes: un proceso que hubiéramos llevado adelante en todo caso pero que, ante el apremio de las circunstancias, nos hemos visto obligados a acelerar. Yo no dudo de que se abre un nuevo periodo en ese sentido, con una ampliación de las modalidades de desempeño profesional. Eso sí, quiero subrayar del mismo modo que nuestro modelo de universidad no es el de una universidad a distancia. **La presencialidad, el contacto personal, el campus como lugar en el que confluye toda la comunidad universitaria, no están es cuestión.**

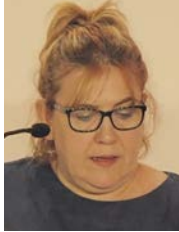
¿Alguna otra cuestión que le gustaría mencionar?

Agradezco el interés de CC.OO. por la universidad pública vasca, la Universidad del País Vasco, la de toda la comunidad vasca, porque la pagamos todos y todas, incluso quienes no han tenido la oportunidad

de acceder a ella. Agradezco también el interés concreto por el proyecto de gestión que nuestro equipo quiere llevar adelante. Me parece importante el trabajo sindical, sea en organizaciones empresariales o en otro tipo de instituciones. Entiendo que además la actitud de un sindicato como CCOO, cuando se trata de una institución pública de educación superior como la nuestra, va más allá de velar por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y que también ejerce la defensa de la misma institución pública y de su gobernanza democrática. En esta defensa nos encontramos, y confío firmemente en la disposición sindical para colaborar y para confrontar opiniones de modo constructivo. Estoy convencida de que podemos dar un salto en la mejora de la Universidad del País Vasco si todas las personas y todos los colectivos ponemos como prioridad el servicio que desarrollamos a favor de nuestra sociedad.

Gracias por su atención. 

Este 8 de marzo, desde la FECCOO, se nos ha hecho a tod@s l@s educador@s una propuesta didáctica muy atractiva y útil para utilizar en el aula. Aquí tenemos a su autora, Belen de la Rosa, contestando a nuestras preguntas.



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

@ bdelarosa@fe.ccoo.es

Vivas, libres y unidas en acción y reivindicación

No se si se le puede llamar campaña a la propuesta que hacemos desde la Federación de enseñanza de CCOO. Creo que desde que tengo uso de razón, hemos celebrado y dinamizado actuaciones sobre la reivindicación de la lucha de las mujeres en nuestra organización.

8 DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.



#VIVASLIBRESUNIDAS
#ACCIÓN8M



ES CIERTO QUE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, ha habido una participación multitudinaria en las propuestas del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres. Cada vez más personas jóvenes se hacen eco de la lucha de las mujeres, la lucha contra las violencias y las reivindicaciones de igualdad en todos los órdenes de la vida.

Esto es algo fantástico, pero CCOO lleva apostando por la igualdad, prácticamente desde sus orígenes. Este aumento de presencia joven nos da a entender que al feminismo, a los feminismos les queda mucha vida. Ahora nos toca saber acompañar en este proceso a miles y miles de jóvenes que se entienden y entienden el feminismo en su entorno. Esto es fantástico y muy ilusionante.

Así que más que una campaña, es una manera de entender la educación desde un punto de vista coeducador, en el que la historia de las mujeres es absolutamente imprescindible para avanzar en la defensa de los derechos.

Quizá hablaría de una propuesta de actuación concreta, que impulse el trabajo educativo en parámetros de igualdad, coeducación y respeto hacia una vida plena, libre y emancipada.

En realidad, cada día son 8 de marzo, así que la propuesta que hacemos es abordar cada día en los contenidos curriculares, la práctica tanto laboral como relacional, la igualdad, el derecho unívoco a esta igual y las mismas posibilidades para las mujeres.

¿Qué busca esta iniciativa?

Animar a todos los centros educativos sin exclusión a establecer un plan de medidas concretas para la igualdad, la coeducación y el desarrollo integral de la personalidad del alumnado. Es fundamental, y como ya establece



la nueva ley educativa, enfocarse en la erradicación del sexismo, apostar por la visibilización de la contribución de las mujeres en la historia, la ciencia, la tecnología, la cultura y todos los órdenes de la vida. Abordar los cuidados, el autocuidado, el bienestar, los deseos, los derechos de todas las personas, eliminando poco a poco un sistema opresor que nos condena a reducir nuestra libertad.

El feminismo es un vehículo para abordar las relaciones, otras prácticas de cooperación, la vivencia con otras personas en positivo, en una comunicación no violenta. Es un espacio liberador, lleno de ilusión y con el objetivo de hacer un mundo mejor, más vital, más sostenible, más amable y más seguro para todas las personas.

Estos valores son los que pretendemos situar en el centro con estas actividades.

¿Cómo puede ayudar al alumnado?

Romper la lógica de una educación exclusivamente academicista, deconstruir esta visión del mundo con una desigualdad estructural, ya va a permitir que el alumnado pueda relacionarse de otra manera,

con un trato positivo, más acorde a realidades de cada persona.

En un proceso educativo más emancipador, que les permita no ser víctimas de un sistema patriarcal que promueve la desigualdad, la cultura de la violencia y las relaciones tóxicas.

Para el alumnado poder desprenderse de las masculinidades tóxicas y las feminidades sumisas, acatar las expectativas sociales de ese sistema jerarquizante y poder salirse de esas relaciones limitantes es altamente beneficioso. Poder vivirse en libertad en función de sus necesidades individuales y colectivas, relaciones igualitarias, plenas, vinculadas al derecho al placer común, poner en valor otras masculinidades no tóxicas ya resulta bastante liberador, tanto para mujeres como para hombres.

Para mí, trabajar estas temáticas tienen un impacto enorme alto en las relaciones humanas, siempre desde esa visión vivencial con un ambiente positivo y un clima adecuado a los buenos tratos.

El feminismo mejora la vida de las personas, no solo de las mujeres. ↘

¿Cuántas campañas nos van a hacer falta para antes de conseguir la igualdad real?

Las que sean necesarias. No vamos a parar hasta que podamos conseguirlo. Una vez que hemos dado el paso y sabiendo que cada vez somos más las personas que tenemos claro que el futuro pasa por ir con seguridad hacia ello. Poder desmarcarse de las expectativas que tiene la sociedad sobre ti, ya es en sí mismo un avance. Estamos asistiendo a un cambio de paradigma en el que los derechos humanos, la mutación de la desigualdad estructurada ha de ser una manera de entender el futuro. Ya no nos valen las mismas cosas, se han quedado obsoletas porque las necesidades son diferentes.

El actual periodo de la pandemia ha puesto en el centro del debate un tema tan fundamental como los cuidados y el derecho a los cuidados. Cuestión que tradicionalmente vienen desarrollando las mujeres y que ahora más que nunca se convierte en una evidencia. Cuidar y ser cuidado tiene mucho que ver con una visión del mundo en el que los derechos y las políticas públicas son fundamentales para conseguir esa igualdad efectiva y real.

Qué duda cabe que cada vez que trabajamos contenidos hoy en educación será un beneficio para mañana. Soy defensora del optimismo, la ilusión y la fuerza para no decaer y no retrotraernos a la queja, la desidia y la desilusión. Nos quieren agotadas y desanimadas, es el objetivo político del malestar y el desagrado, de ir dinamitando las fuerzas, haciéndonos pensar que no vamos a conseguir nada.

Pero vaya si estamos consiguiendo, de hecho existe tanta beligerancia, tanta polarización y tanta reactividad de la derecha y la ultraderecha porque en los últimos tiempos se

han dado cuenta del cambio y de la seguridad con la que estamos caminando en una confluencia de luchas comunes que nos ayudarán a ser cada vez más fuertes.

¿Cuál sería el siguiente paso?

El siguiente paso va a venir de la mano del desarrollo y la implementación de los currículos en virtud de la nueva normativa. Hemos de poner en marcha nuevos contenidos curriculares que den respuesta a esta necesidad de abordar las desigualdades, las relaciones, la empatía, las diversidades, la perspectiva de género, la inclusión de la aportación de las mujeres en todos los ámbitos y la deconstrucción de un sistema más que nocivo, limitante y autodestructivo.

No podrá generarse el cambio si no analizamos cómo variar el imaginario y los contenidos de los libros de texto, por ejemplo. Poner veto a que solo una parte de la población disponga de privilegios y casi la mayoría de la ciudadanía quede condenada al ostracismo, la invisibilización y la falta de derechos.

La inclusión de la igualdad, la no discriminación como un derecho universal por ningún motivo son referencias constantes que vamos a tener que atender en el desarrollo de la nueva ley. De hecho recientemente la federación ha firmado un protocolo de actuación con el Ministerio para impulsar las enseñanzas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) de las mujeres que promueva la participación y la elección de nuestras jóvenes a espacios laborales masculinizados y con mejores condiciones laborales, participamos activamente en el Observatorio estatal por la convivencia escolar que promueva otra manera de relacionarnos y disponemos de muchas propuestas educativas para abordar la atención a las diversidades y estamos inmersos en el desarrollo del segundo nivel del estudio Orientadas hacia la igualdad.

Ahora toca dar un paso más y avanzar en la aplicación y el desarrollo de nuevas maneras de entender la educación más igualitaria, con más equidad que reduzca las brechas y entienda un futuro con las mismas posibilidades para todas las personas.

Por este motivo, cada día son 8 de marzo, cada momento, cada segundo es importante para manifestar que el cambio será feminista o no será.





Annie Londonderry, primera mujer que recorrió el mundo en bicicleta

Annie Cohen Kopchovsky nació en 1870 en Riga (la actual Letonia). Cuando contaba aproximadamente cuatro años su familia se trasladó a Estados Unidos. Perdió pronto a sus padres, y se casó muy joven.

COMENZÓ A TRABAJAR vendiendo espacios publicitarios a marcas en periódicos de Boston.

Sin embargo, ha pasado a la historia como Annie Londonderry porque la empresa de agua mineral Londonderry Lithia la contrató para que hiciera publicidad de su marca. Debía llevar la pancarta en bicicleta y también llegó a un acuerdo con ella para que adoptase su nombre.

Pero Annie Londonderry hizo algo más asombroso. Parece ser que varios empresarios hicieron una apuesta que consistía en ver la capacidad de las mujeres para recorrer el mundo en bicicleta, ya

que ellos estaban convencidos de que era imposible.

Annie Londonderry aceptó el reto. Ya había un par de hombres que habían dado la “vuelta al mundo” en bicicleta, pero ninguna mujer.

Comenzó el viaje. Partió de Chicago, pero en un principio era muy difícil continuar, pues la bicicleta pesaba veinte kilos y los vestidos dificultaban el pedaleo. Decidió sustituir su bicicleta por una denominada para caballeros, mucho más ligera.

Asimismo cambió sus vestidos por bombachos que le permitían mayor facilidad de movimientos.



Marisol Antolín Herrero
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

Regresó a Nueva York y de ahí tomó un barco a Francia. Viajó por Marsella, Alejandría, Singapur, Saigón, Hong Kong, Shanghai y San Francisco, y de ahí de regreso a Boston. Algunos tramos largos los hizo en barco, y en cada parada era esperada por la gente, daba charlas y contaba sus aventuras. Colgaba carteles de distintas marcas en la bici para ganar ingresos por publicidad.

Realizó el viaje en el tiempo anunciado: quince meses. Sus aventuras fueron descritas por el New York World, en octubre de 1895. El periódico lo calificó como “El viaje más extraordinario jamás emprendido por una mujer”.

Tras su éxito sobre ruedas y transformada en una mujer nueva, Londonderry se traslada con su familia a Nueva York, donde ejerce el periodismo durante un breve periodo de tiempo. 🌸

Ella misma dijo:

“Soy una periodista y una Nueva mujer, si ese término significa que me creo capaz de hacer cualquier cosa que pueda hacer un hombre”.

“Te diré lo que pienso del ciclismo. Creo que ha hecho más para la emancipación de la mujer que cualquier otra cosa en el mundo. Me regocijo de felicidad cada vez que veo a una mujer montar en bicicleta”.



La selección del profesorado de la enseñanza no universitaria

“Atraer a las personas más adecuadas para desempeñar la función docente”



Nélida Zaitegi
Maestra y pedagoga



Las diferentes etapas de la carrera docente deben estar articuladas entre ellas y ser coherentes, puesto que la trayectoria profesional se extiende, como señala [MF Enguita](#), desde el comienzo de sus estudios hasta la jubilación.

TODA ELLAS ESTÁN DEMANDANDO UNA REVISIÓN EN PROFUNDIDAD, como plantea el documento de los [Decanos/as de Educación](#); empezando por los requisitos para acceder a los estudios universitarios dirigidos a la docencia, siguiendo por el curriculum de los mismos, la selección para ocupar un puesto decente público y, por qué no en cualquier red, y terminando con la necesaria formación continua para garantizar la calidad educativa en cualquier escenario. Cada una de estas etapas tiene entidad suficiente como para dedicarles la atención que merecen, pero, en este caso, me limitaré únicamente a la selección.

Siempre que he tenido la tentación de hacer propuestas para un mejor procedimiento de selección, e incluso he sucumbido a ella en alguna ocasión, me he encontrado

con la legislación estatal vigente, en la que poco margen tiene las CCAA para cambiar nada sustancial. En reiteradas ocasiones he tenido que escuchar “esto es lo que hay”, no se puede hacer nada.

Sin embargo, como dice [Gonzalo Larruzea](#), “la Ley de Cuerpos Docentes vascos fue un calco mimético de la organización funcional del Estado”, y se pregunta: “¿Existen márgenes jurídicos para otras fórmulas de selección? Esto sí sería tema de los de verdad para una Ley de Educación vasca”.

Ahora que estrenamos Ley en el estado y parece que se van a producir cambios importantes, es el momento de hablar de la función docente, de todas sus fases, para adaptarlas al perfil profesional necesario en la actualidad.

El concurso-oposición es la forma habitual de acceso a la función pública docente pero ha llegado el momento de buscar alternativas. Que el actual sistema de oposiciones ya no es válido es evidente y si no que se lo pregunten al profesorado que lo sufre y que tiene que dedicar horas y horas a estudiar temas con poco o nulo sentido en este momento. Sobre ello, leí en un excelente informe de la Inspección Educativa de la CAPV, elaborado tras la finalización de una OPE, en el que se hacían afirmaciones como estas: “las pruebas tiene un excesivo nivel teórico y falta de aplicación práctica”. Los temarios son claramente obsoletos para el momento actual y consideramos urgente una actualización de los mismos”. “Que las instancias correspondientes de la administración educativa y sus responsables con competencia legal suficiente para ello, impulsen un profundo debate sobre posibles alternativas más operativas, funcionales y efectivas al actual sistema, que consideramos obsoleto, deficiente, artificial, costoso, disruptivo y poco eficiente en su objeto final de determinar adecuadamente las competencias profesionales de las personas aspirantes y de seleccionar a las mejores”.

Por otra parte, como señala [Rafa Jiménez](#)¹, “si la *puerta de entrada* al empleo público profesional no funciona correctamente, que nadie se llame a engaño: nunca, absolutamente nunca, esa organización dispondrá de una función pública profesional a la altura de las exigencias y retos de cada momento”².

La incorporación de personas que no son las mejores y que, por consiguiente, arrastrarán tras de sí



déficits notables de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes (competencias). Y estos tiene elevadísimos costes, no sólo económicos, que también, sino sobre todo en que no garantizan el derecho a una buena educación, además del daño que se hace al prestigio del profesorado que ejerce bien sus funciones. **Nos jugamos el presente y el futuro de la educación.**

Se necesita una alternativa que, como dice [Mikel Gorriti](#)³, “debe estar complementada por una visión científica de estos procesos donde la fiabilidad y la validez de las pruebas obtenidas por estudios propios, aseguren la factibilidad, justificación y adecuación de los candidatos/as a lo que van a hacer o aprender”.

Por otra parte, para definir el perfil profesional docente, es necesario responder a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué funciones y tareas ha de desempeñar el profesorado en los próximos años?
2. ¿Qué competencias personales y profesionales necesita para un desempeño eficiente y exitoso?
3. ¿Cómo diseñar el acceso a la profesión docente (APD) para garantizar que tengan el perfil adecuado, para seleccionar a los mejores y evitar personas incompetentes?

1 Jiménez, R. ¿Selección o autoengaño? *Administrazioa euskaraz*, número 103, editada por el Instituto Vasco de Administración Pública.
 2 Jiménez Asensio. Rafael <https://rafaeljimenezasensio.com/2018/11/21/funcion-publica-seleccion-e-interinos-10-puntos-criticos-1/>.
 3 Gorriti Bontigi, Mikel <http://www.cuimpb.cat/files/Mikel%20Gorriti.pdf>, <https://www.youtube.com/watch?v=BwK>.




d/ En nuestro caso, una **competencia lingüística excelente en las dos lenguas oficiales, demostrable, más allá de los requisitos formales**

e/ Competencia lingüística en inglés

Otras cuestiones que se habrían de tener en cuenta son:

- La importancia de la fase de prácticas, como parte fundamental del proceso selectivo y que se inviertan en ellas los recursos necesarios para garantizar una socialización en la profesión en los mejores centros y profesionales. Lo que está justificado porque este es un momento decisivo en la configuración de una cultura profesional y consolidación de actitudes y habilidades propias de la función docente. Por ello ha de contar con la supervisión de los mejores profesionales de la enseñanza y la inversión de recursos personales y económicos ajustados.
- El momento en que se realicen las pruebas ha de ser adecuado para el profesorado que ha de tomar parte y para los propios centros, es otra cuestión a optimizar. Puede ser a lo largo del curso, con espacios entre las diferentes pruebas que permitan realizarlas con cierta calma.
- La composición de los tribunales, si no se busca otra fórmula mejor, se ha de hacer con distintos profesionales excelentes y seleccionados, sin dejarlo al azar de un sorteo, que no garantiza una correcta selección y que obliga al profesorado a formar parte de ello aunque no quiera hacerlo.

Existe suficiente literatura sobre selección de personal y experiencias interesantes en otros países europeos de los que se puede aprender. En todo caso, es urgente encontrar una alternativa porque nos estamos jugando el futuro de la educación. 

↳ Si el rol docente ha de ser más diseñador de situaciones de aprendizaje, de facilitador del mismo para el alumnado aprenda a pensar, a aprender y a ser autónomo que dispensador de información, las competencias para ello son las que han de comprobarse en el proceso de selección.

Algunas pueden ser:

a/ Personalidad y valores necesarios

1. Autonomía, solidez personal: Empatía, resiliencia, flexibilidad, manejo de la incertidumbre, positividad y orientación a la innovación, toma de decisiones, gestión de conflictos, comunicación eficaz. Todas ellas incluidas en la Inteligencia Emocional.
2. Justicia social y compromiso docente: Personal e individual con el alumnado, con el centro y con la profesión. Ética profesional, sentido de servicio público, capacidad para trabajar en equipo.
3. Pensamiento crítico y analítico.
4. Curiosidad, disposición para aprender y creatividad.
5. Sentido de pertenencia a una comunidad escolar y social concreta, compromiso con ella y conciencia de interculturalidad e inclusión educativa.




b/ Conocimientos y destrezas

1. Saberes actualizados: Académicos (área de conocimiento específica e interdisciplinar). Pedagógicos (marcos conceptuales sólidos y actualizados) y didácticos (metodologías contrastadas, innovadoras y emergentes). Conocimientos avanzados en un contexto especializado y una comprensión fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos.
2. Saber integrar y aplicar los conocimientos y las capacidades de resolución de problemas en entornos nuevos e indefinidos.
3. Predecir y controlar la evolución de situaciones complejas mediante el desarrollo de nuevas metodologías de trabajo.
4. Autonomía suficiente para participar en proyectos de innovación e investigación.
5. Gestión del conocimiento y procesos de acompañamiento en los procesos de formación y de crecimiento personal.
6. Asumir la responsabilidad del propio desarrollo profesional.

c/ Competencias digitales, tal como las define el [Marco de referencia europeo de la competencia digital docente](#)



Francisco Javier Legarreta Leonet
Permanente de Privada

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

Txio TxioKa



CCOO Irakaskuntza @ccooirakas - 17 feb.
130 pertsonetik gora "Ekintza Sindikala eta Negoziazio Kolektiboa"-ri buruzko gaur izandako jardunaldi birtualean @garbineespejo, @MariCruzCCOO, @arioPublico @PabloGdeVicuna eta #CCOeuskiadi @LgarciaLola hitza hartu dutenak. #langileKomisioak #sindikatuPrestakuntza

CCOO de Euskadi #ActuareEsencial #AhorraSiToca @... - 17 feb.
Más de 130 personas en las jornadas virtuales sobre Acción Sindical y Negociación Colectiva
Contamos con @garbineespejo, y @MariCruzCCOO de @CCOO, con el responsable del área pública @PabloGdeVicuna y, cerrando la jornada, interviene @LgarciaLola
#FormacionSindical

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas - 19 feb.
Modu batean edo bestean, merezitako irtenbide baten behar...
Hijas de la Cruz EZ ITXI!
Hijas de la Cruz EUTSI!

HijasdeLaCruzEzItxi @EzItxi - 18 feb.
Hijas de la Cruz EZ ITXI !!
#EzItxi
#HijasdelacruzEzItxi
#KaleanBezala
#Publifikazioa

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas - 23 feb.
Euskadirentzat nahi dugun hezkuntza
berria.eus/paperekoa/1943... via @berria

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas - 25 feb.
Txerto... edo txarto?
@ccooirakas CCOO Irakaskuntzak Eusko Jaurlaritzak hezkuntzako langileen txertatzeari dagokionez egindako plangintza eskasa eta hobetu beharrekoa dela uste du.

CCOO Irakaskuntza @ccooirakas - 1 mar.
Ezin dugu ahaztu pandemia baten erdian gaudela
Oposizioak kutsatze-foku izan ez daitezten eta guztion osasuna bermatzeko, behar diren neurri guztiak (eta gehiago) eskatzen ditugu
No podemos olvidar que seguimos en medio de una pandemia. Para evitar que la oposiciones docentes sean un foco de contagio, exigimos todas las medidas necesarias para garantizar la salud de opositores/as y tribunales. #OposicionesSeguras2021

Alfonso Ríos @AlfonsoRiosV - 25 feb.
ERTeetan dauden pertsonentzat lortutako osagarrien akordioa, elkarrizketa sozialak duen garrantziaren eredu da @LgarciaLola @CCOeuskiadi -ren idazkari orokorra #LanDulna -ri buruzko ihardunaldian #TrabajoDecente #Agenda2030 #ODSCCOO

Retwitteaste
Pablo @PabloGdeVicuna - 1 mar.
El Área Pública de CCOO Euskadi, junto con ELA, LAB, STEILAS, Satse y ESK en rueda de prensa para anunciar movilizaciones en los Servicios Públicos, que culminarán con una jornada de huelga el 22 de abril

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 2 mar.
 Ikertzaile-karreraren defentsan !!
 @ccooprecarios @ccoouniversidad @ccoairakas kanpaina abian jarri da @upvehu unibertsitatean
 #zatozGurekin

[P] CCOO[P]recarios IDI @ccooprecarios - 2 mar.
 En defensa de la carrera investigadora !! @ccoouniversidad @ccoairakas ponen en marcha una campaña en la @upvehu Bat egin CCOOrekin ikerketa-karreraren defentsan.
 -Info clic en el enlace: ccooupvehu-eus.blogspot.com

DESARROLLO CARRERA PROFESIONAL BIDEZKO ORDAINSARIAK RESTIBUCIONES JUSTAS EGOIKORTASUNA KARRERA PROFESIONALA GARATZEA

IKERKETAREN DEFENTSA EN DEFENSA DE LA INVESTIGACION

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 1 mar.
 Mobilizazioak. Gizarte-zerbitzuak eta zaintza

ZERBITZU PUBLIKOAK INDARTU

CCOO
 euskadiko langile komisiak

MARTXOAK

Mobilizazioak. Gizarte-zerbitzuak eta zaintza
 @ccoairakaskuntza.org

MOBILIZAZIOAK
 Bilbao - 10:50
 Pio Baroja plazatik

JulenLlanos @julenllanos - 4 mar.
 Como responsable de Educación Privada de CCOO Irakaskuntza, y miembro del comité de empresa de mi centro he de manifestar que no tengo constancia de que ningún centro concertado haya querido, voluntariamente, vacunar colectivos de trabajadores que no corresponden. Abro hilo.

JulenLlanos @julenllanos - 4 mar.
 Algún medio de comunicación ha visto intencionalidad en algunos centros educativos para vacunar a personal al que no le corresponde en este momento. Sin embargo la realidad es la administración no ha dado las instrucciones sobre lo que tenían que hacer de forma clara.

JulenLlanos @julenllanos
 En respuesta a @julenllanos

La improvisación y el caos en el proceso de vacunación ha quedado de nuevo patente, y hay que decir que en este caso están pagando justos por pecadores.

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 5 mar.
 Txertoa ... Hau al da fundamentua, @Gob_eus !?

CCOOirakaskuntzaren ustez Hezkuntzako langileen artean hasitako txertaketa-prozesua nahaste-borraste hutsa da.

@ccoairakas prentsa-oharra

CCOO irakaskuntza PRENTSA DHARRA
 NOTA DE PRENSA

CCOO IRAKASKUNTZAREN USTEZ, NAHASKARRIA DA HEZKUNTZAKO LANGILEEN ARTEAN HASITAKO TXERTAKETA PROZESUA

Juan don atxaketasan, otsalean 24an, Hezkuntza Salaketa Lan Oinueneko Batzordeak jarraituko informazioa zaharkuta geratu da.

Paz y Solidaridad Euskadi @PazYSol_Eus - 5 mar.
 Aquí estamos participando online con más de 150 personas en la asamblea previa al #8Mmarzo

Escuchando atentamente a las compañeras trabajadoras en sectores vinculados a los servicios esenciales que nos compartan sus experiencias y vivencias en un año de trabajo duro!

CCOO de Euskadi #ActuareEseencial #AhorasIToca @... - 5 mar.
 Más de 150 mujeres y hombres participando en la asamblea del #8Mmarzo

Este año nuestro homenaje y reconocimiento a todas las compañeras que trabajan en sectores vinculados a los servicios esenciales

Escuchamos su experiencia para visibilizarlas
 #VivasLibresUnidas

MARTXOAK 8
 VIVAS, LIBRES Y UNIDAS
 EGIN ETA BARRIKADA!

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 8 mar.
 Martxoaren 8aren aurrean, ekinntza eta aldarrikapena

M8 #Martxoak8
 #zatozGurekin

MARTXOAREN 8
 EMAKUMEAREN HAZI-GARTEKO EGUNA

FEMINISTA HAIE!
 FEMINISTARAK AIZK ESANIB SAITU

Martxoaren 8aren aurrean, ekinntza eta aldarrikapena
 Martxoaren 8a, Emakumearen Nazioarteko Eguna, dela eta, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko eta emakumeen ...
 @ccoairakaskuntza.org

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 8 mar.
 Martxoaren 8a. Gelan lantzeko jarduerak. Emakumeen ditu, ikasleak genero-berdintasuna eta hezikidetzako norberaren askatasunerako bide bakartzat har ditzaten

M8 #Martxoak8
 #zatozGurekin

CCOO enzeñanza

HIRE GORPUTEA HIREA DA
 ZURE GORPUTEA PENTSAMENDUAK ETA LORPENAK ZURI SAFAARIK DABDEKIU

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 8 mar.
 Martxoaren 8an ahaztu ezin dugun mezua: hezi semea !

M8 #Martxoak8
 #zatozGurekin

PROTECT YOUR DAUGHTER
 EDUCATE YOUR SON

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 8 mar.
 Aurtengo martxoaren 8an esan beharrekoa, argi eta garbi adierazita: "Ez dugu emakumeen lana ikusezinahurtzen utziko" @Lgarciatola @CCOOEuskadi

M8 #Martxoak8
 #zatozGurekin

CCOO de Euskadi #ActuareEseencial #AhorasIToca @... - 8 mar.
 "No permitiremos que invisibilicen el trabajo de las mujeres. Las calles son nuestras" @Lgarciatola

#vivaslibresunidas #Martxoak8 #GoraEmakumeenBorroka #8M2021

CCOO Irakaskuntza @ccoairakas - 8 mar.
 "Emakumeek gure gizartean egiten duten lana ikusarazi behar dugu..."
 #M8 aukera paregabea dugu aldarrikapen hau plazaratzeko"

M8 #Martxoak8
 #zatozGurekin

CCOO Enseñanza @fccc00 - 7 mar.
 "Necesitamos visibilizar el trabajo de las mujeres en nuestra sociedad... el #8M2021 es una oportunidad única para esta reivindicación"
 @PabloGdeVicuna secretario general de @ccoairakas
 #VivasLibresUnidas

8 DE MARTO
 LAS MUJERES

CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 8 mar.

“Hezkuntzan, einketan eta aldarrikapenean jarraituko dugu, berdintasunerako eskubidea eskubide konstituzionala delako”
Belén De la Rosa @girasolok

M8 #Martxoak8 #zatozGurekin

CCOO Enseñanza @feccoo · 7 mar.

“Vamos a seguir en educación, acción y reivindicación este #8M2021 ...porque el derecho a la igualdad es un derecho constitucional...” Belén De la Rosa @girasolok Secretaria de Mujer en @feccoo #8M2021 #VivasLibresUnidas



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 8 mar.

Empresa guztiek #berdintasunPlana eta #jazarpenAurkakoProtokoloak izatea ezinbestekoa da. Horrela eramango dugu #Martxoak8 enpresa guztietara!

M8 #Martxoak8 #zatozGurekin



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 8 mar.

Eutsi horretan @CFMdonostia!

CFM @CFMdonostia · 8 mar.

In this unique #8M CFM encourages everybody to think in a future where gender equality is no longer an issue. We are working on it!
#WomenInSTEM #emakumeakizientzian @CSIC @upvehu cfm.ehu.es/about-cfm/gend...



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 8 mar.

Marxoaren 8a, Sindikalismoa, Feminismoa eta Lan duina aldarrikatzu

M8 #Martxoak8 #zatozGurekin



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 8 mar.

Berdinak garelako!

M8 #Martxoak8 #zatozGurekin



Retwitteaste

Alfonso Ríos @AlfonsoRiosV · 8 mar.

Urte bat gehiago, #Martxoak8 -an bete dira #Bilbo -ko kaleak emakumeen eskubideen alde. Gora borroka feminista! #VivasLibresUnidas #8M2021



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 11 mar.

Hara! “Comisiones Obreras, las Primeras”, aspaldikoa eta gaurkoa. eta “Hezkuntza langileak babesteko negoziazioa non, @ccoirakas CCOOIrakaskuntza han”!

#goazen!

Ministerio Política Territorial y Función Pública @te... · 11 mar.

El ministro @miquelcista se reúne esta mañana con los sindicatos representados en las #AAP

La primera la ha mantenido con el coordinador de Área Pública de @CCOO, @pacorgarcisuares junto al Secretario de Estado @victorfrancos y el SG. de #FunciónPública @javierueda13



Retwitteaste

Alfonso Ríos @AlfonsoRiosV · 14 mar.

Empresas que continúan acosando y difamando a lxs representantes legítimos de la plantilla, y es que hay cosas que no cambian. En este caso en #Baleike de #Legazpi

Sindikalgiintzaren kontrako muntairik ez!
Martxoak 15ean elkarretaratzea enpresaren bulegoen parean

koutzentrazioa!

Bihar, Martxoak 15, Astelehena
10:30 BALEIKEko bulegoetako sarreran

LEGAZPI
Mañana, lunes, 15 de Marzo
10:30 frente a las oficinas de BALEIKE



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas · 11 mar.

ORAIN BAI !!

... eta kitto !!

#OrainBai #zatozGurekin

CCOO de Euskadi #ActuarEsencial #AhorasIToca @... · 11 mar.

Concentración para una salida social de la crisis económica. Hacen falta reformas para:

- Derogar la reforma de pensiones de 2013
- Derogar la reforma laboral
- Subir el SMI
- AhorasIToca #OrainBai

Mostrar este hilo



Retwitteaste

Alfonso Ríos @AlfonsoRiosV · 15 mar.

Gaur @CCOOindustria @CCOOeuskadi & jazarpen sindikalaren kontrako mobilizazioan ari gara #Legazpi-ko #Baleike enpresan. No vamos a tolerar el acoso a delegados @CCOO que dan el paso para defender a sus compañerxs. Borroka dá bidai!

Industria Federazioa @CCOOindustria · 15 mar.

En Baleike se persigue y se acosa a delegados del comité. Gure eskubideen defentsan atzera pausurik ez!
Klase batasuna boterearen indibidualizariaren aurka!
#EseIMomento

Acceso laboral, terrorismo patronal.



