

# 8 DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.

1 **CCOO**  
enseñanza

#VIVASLIBRESUNIDAS  
#ACCIÓN8M



## MANIFIESTO FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO | 8 DE MARZO

### Ante el 8 de marzo, acción y reivindicación

Ante la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, MANIFESTAMOS nuestro compromiso por la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, especialmente en el ámbito laboral y educativo, que afecta igualmente a sus hijas e hijos. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO luchamos incansablemente por los derechos de las mujeres, porque todos los días son 8 de marzo. Una lucha que este año se desarrolla bajo el lema “Vivas, libres y unidas en acción y reivindicación”, y con las etiquetas #VivasLibresUnidas y #Acción8M.

Este Día internacional de las Mujeres cobra una especial relevancia por dos motivos. Por un lado, por la emergencia social derivada de la pandemia, lo que hace necesario abordarlo desde la acción y la reivindicación de las situaciones que han vivido gran parte de las mujeres, atendiendo al cuidado de otras personas en primera línea y desarrollando su trabajo en muchas ocasiones de forma injustas y al límite. Por otro lado, porque nos encontramos ante la recién aprobada LOMLOE, en la que la perspectiva de género y la coeducación son ejes transversales, y en la cual se apuesta por la necesidad urgente de avanzar en políticas educativas que promuevan una acción conjunta que garantice el derecho a una educación en igualdad para construir un futuro igualitario y democrático.

Pese a la integridad de las profesionales de la enseñanza en tiempos de pandemia y de su compromiso con la educación y los servicios socioeducativos, el Gobierno no ha cumplido los acuerdos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo suscritos en 2017 y 2018.



Igualmente, hemos sufrido un continuo proceso de ERTE en el marco de la educación privada y servicios socioeducativos que, aunque han servido para el mantenimiento de los puestos de trabajo, han sido un duro golpe precisamente para las mujeres que sufren mayor precariedad.

El porcentaje de temporalidad en los sectores públicos se situaba entre el 22% y el 24% antes de la pandemia, proporción que en la actualidad se ha visto superada.

El número de personas en ERTE de fuerza mayor en el sistema educativo, entre el 5 de mayo y el 16 de junio de 2020, fue de en torno a un 20%. Mientras que el 25,18% de hombres que estaban en ERTE han salido de él, solo lo han hecho el 19,12% de mujeres.

Atendiendo al número de contrataciones que se han realizado en lo que va de curso, el 64% de estos corresponden a mujeres. Estamos ante un sector claramente feminizado, pero son las mujeres las que tienen contratos con una duración más corta, con una media de 145 días frente a los 171 de los hombres.

En la crisis sanitaria del Covid-19 han sido también ellas las más afectadas. El 73% de las personas en ERTE son mujeres, mientras que solo el 27% son hombres.

Además, las administraciones, sobre todo aquellas gobernadas por la derecha, no han perdido el tiempo para despedir los refuerzos que se contrataron, a pesar de que muchas de ellas garantizaron públicamente su continuidad para que no se vulnerase el derecho a la educación y para proteger especialmente al alumnado con mayores dificultades.

Desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hemos tenido que recorrer un duro camino para la negociación y el acuerdo de planes de igualdad que abriesen la vía hacia la equiparación laboral y salarial de las mujeres. La senda ha sido dura y muy complicada. Posteriormente, con el Decreto Ley 6/ 2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se dio un nuevo impulso para conseguir reivindicaciones históricas como la equiparación de los permisos para ambos progenitores, la creación de un registro de retribuciones desagregado y la realización de auditorías que nos permitiesen ir reduciendo la brecha salarial, entre otras.

Por fin, fruto del diálogo social y el empeño sindical, han visto la luz dos reales decretos que vienen a poner orden en la empresa sobre la legitimidad de la negociación colectiva, tan necesaria y fundamental para ganar los derechos para las mujeres.

Si algo se ha puesto de manifiesto durante esta etapa extraordinaria de pandemia es la crisis tan honda de cuidados, que sitúa en clara desventaja a las mujeres y que necesita



una adecuada financiación pública para paliar las deficiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad, y una protección social ágil y no burocratizada que llegue directamente a las familias.

Aún nos queda por materializar estas medidas en la Administración pública, concretamente en la negociación real de los planes de igualdad. Muy pocas comunidades autónomas tienen negociado y acordado el diagnóstico y el plan de igualdad correspondiente que impacte directamente sobre las plantillas, tanto de centros educativos como de universidades públicas. El desarrollo de la legislación en esta materia ha de asumirse como una prioridad sindical, que suponga liderar la iniciativa sobre la igualdad y las posibilidades reales de las trabajadoras y los trabajadores de los centros educativos.

Por último, no podemos bajar la guardia ante la nueva ley educativa, LOMLOE. Una ley que no pone fin a la injusticia histórica de invisibilizar la contribución de las mujeres en todos los ámbitos de la vida tanto social como cultural y científica, pero que sí supone un paso importante hacia la eliminación de un sistema androcéntrico y patriarcal.

Prestaremos especial atención al desarrollo normativo y legislativo que se inicia ahora, y que tiene que situar en el centro de las políticas educativas la coeducación, la igualdad, la diversidad y la erradicación de las violencias hacia las mujeres y las personas que no cumplan con los roles asignados socialmente, rígidos y establecidos con el único fin de controlar y cercenar la libertad de las mujeres, su desarrollo emancipador, autónomo e independiente.

### **La Federación de Enseñanza de CCOO exige:**

Aumentar la financiación pública en educación que nos sitúe al mismo nivel que el resto de los países de nuestro entorno y revierta en políticas públicas destinadas a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad en el ámbito de la educación privada y servicios socioeducativos, y la constitución, con carácter de urgencia, de las mesas para los centros educativos y las universidades públicas.

Avanzar en los derechos de conciliación y corresponsabilidad que hoy son insuficientes en el ámbito educativo, garantizar marcos de flexibilidad horaria, la racionalización de los horarios y la organización del trabajo que promueva las mismas posibilidades para mujeres y hombres.

Negociación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, en todos los contextos educativos.

Modificación del currículo educativo, reduciendo su extensión y actualizando sus objetivos y contenidos, con la mirada puesta en el interés y la motivación del alumnado, y el cumplimiento de los principios y fines del sistema educativo, en especial los de la



igualdad entre los sexos, mediante la visibilización de las mujeres y sus aportaciones históricas a la cultura y a la sociedad, el respeto a las personas, los cuidados y la relación con el medio ambiente.

Desarrollo de una Educación para la sexualidad que contemple el deseo como un derecho legítimo en libertad y con un desarrollo pleno.

Inclusión de una educación para la igualdad, coeducadora, que contemple la gestión de emociones, la libertad de la vivencia plena y el respeto a las personas, unas relaciones acorde con el buen trato y el bienestar tanto individual como cooperativo entre iguales y con las demás personas.

Formación obligatoria para la prevención de violencias, acoso sexual o por razón de sexo, coeducación, las diversidades y cualquier contenido que desarrolle actitudes de buen trato y comunicación positiva para la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la educación.

Promover que en la formación inicial y permanente del profesorado sea patente la perspectiva de género, con contenidos sobre la igualdad entre los sexos, contra la discriminación femenina y a favor de la autonomía y la libertad de las mujeres.

Equipos de igualdad en todos los centros con recursos tanto horarios como materiales y personales.

Una orientación educativa y profesional que ayude al alumnado en sus elecciones de estudios y/o profesionales, desterrando las posibles opciones estereotipadas en función del sexo.

Desarrollo de las enseñanzas STEAM (siglas que identifican las disciplinas Science, Technology, Engineering, Art y Mathematics, es decir, ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas).

Facilitar la investigación y la experimentación, así como el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres vinculadas a la educación en la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Eliminación de las violencias, las actitudes de rechazo, acoso o discriminación en el espacio educativo y en cualquiera de sus manifestaciones o motivaciones.

Eliminación de los libros de texto que no se adecúen a los preceptos de igualdad, coeducación y respeto a las libertades y a los derechos humanos.