

# Igualtat? Elles responen



## Vicenta Llorca Giner

*Directora de l'IES Altaia d'Altea (Marina Baixa)*

**1.** L'ensenyament, i en general tot el funcionariat, és un dels sectors on les dones tenim una presència més àmplia i les condicions de treball són idèntiques per als dos sexes. Així i tot, perquè la igualtat siga efectiva, és bàsic l'accés de les dones a càrrecs directius i de responsabilitat. En educació, som moltes les dones que formem part d'equips directius, però només són els nivells més baixos. Hi ha moltes directores d'escoles de primària i d'instituts, però en la universitat la quantitat de dones en els òrgans de govern és molt inferior a la d'homes. En el consell social de les dues universitats d'Alacant, la proporció de dones està al voltant de només el 16% i en el consell de govern no és molt més gran. Tampoc trobes la mateixa quantitat de deganes i rectores que de degans i rectors. El mateix passa en el cos d'inspectors i, en general, entre els alts càrrecs, on els homes són una gran majoria.

**2.** En educació no passa com en moltes empreses privades on sí que hi ha una discriminació salarial directa i una dona, només pel fet de ser-ho, cobra menys que un home. En aquest aspecte, les treballadores de l'ensenyament ho tenim bé: la mateixa feina, el mateix salari, com ha de ser.

**3.** Estem encara molt lluny d'aconseguir la igualtat efectiva en el repartiment de les càrregues i les tasques familiars, tot i que les coses van canviant a poc a poc. Ara per ara, les dones portem encara la major part del pes de les feines de casa, la cura dels fills i de les persones

majors. Moltes dones no volen o no poden accedir a llocs de responsabilitat per no desatendre els fills o els seus pares. I també passa al revés, dones que tenen càrrecs, renuncien o retarden la maternitat perquè no interfereixca en el seu treball. Per tant, totes les mesures que afavorisquen la conciliació de la vida familiar i laboral, cal adoptar-les. Els permisos de maternitat haurien de ser més llargs perquè 16 setmanes és molt poc; costa molt deixar un xiquet de 16 setmanes per anar-te'n a treballar. A més, on el deixes? No tot el món té els iaies per a fer-se càrrec del xiquet i les guarderies són poques, estan lluny o són cares. D'alguna manera s'hauria de fer més assequible l'accés a les guarderies per a les mares treballadores, seria ideal que hi hagueren guarderies en els centres de treball on això fóra possible. També s'haurien de promocionar els permisos de paternitat perquè els homes participaren més activament en aquest període —són encara pocs els homes que els agafen—. Ara la gent viu molts anys i això porta associat que hi haja moltes dones amb familiars majors, normalment els pares o les mares, amb malalties que necessiten atenció (Alzheimer, demència senil, Parkinson, etc.). Encara que aquest és un problema tant dels homes com de les dones, són elles les que normalment agafen el paper de "cuidadores", i amb els centres de dia tenim el mateix problema que amb les guarderies però més exagerat, n'hi ha menys i són més cars.



## Amparo Cuadrado Jodar

*Membre del Comité d'Empresa de Benilimp*

**1.** En el sector de la neteja —integrat majoritàriament per dones, tot i que hi ha alguns treballs que segueixen fent els homes— cal facilitar l'accés als càrrecs directius i de responsabilitat, així com a llocs de treball tradicionalment reservats a homes. S'ha de promoure el treball per a les dones, animar-les perquè no es conformen amb ser netejadores, perquè tenen capacitat suficient per a fer altres tasques, com per exemple dur maquinàries, vidrieres, etc. Moltes empreses no faciliten aquesta opció, perquè diuen que no estem capacitades. Quan nosaltres decidim què estem disposades a fer —això sí, amb el mateix salari que els homes— s'acabara la discriminació. La formació, els cursos, poden contribuir a canviar la situació.

**2.** Coincidisc amb les meues companyes de treball, que són moltes, que hi ha discriminació en el repartiment dels càrrecs directius, retribuïts amb millors salaris i ocupats majoritàriament per homes que en la major part dels casos els han obtingut per promoció interna.

**3.** La majoria de les vegades som les dones qui deixem les nostres ocupacions per a atendre els nostres fills i majors, i quan volem tornar al món laboral és bastant complicat. Per això, abans de res, cal flexibilitat en els horaris i places escolars per als nostres fills i filles. Les escoles infantils són importantíssimes, perquè les que tenim prop del nostre lloc de treball no solen tindre places vacants. Això ens obliga a reduir la jornada

laboral, amb la consegüent retallada en el salari. En el cas dels majors, passa el mateix, hi ha molts pocs centres de dia i els pocs que hi ha són caríssims. En aquest cas, també hem de demanar reducció de jornada, i de salari. A més de cuidar els menors i dels majors, a les dones també ens agrada poder treballar, una opció és, ara per ara, quasi impossible amb els baixos salaris i les poques ajudes que tenim. A més, la flexibilitat en els horaris no està permessa en la majoria de les empreses. Moltes mares no poden eixir del treball a dur el seu fill a la consulta pediàtrica, i totes les treballadores no tenen salaris que els permeten pagar una persona per a fer-se càrrec dels seus fills o pares. Les dones estem sotmeses a molta pressió.

1

**Quins aspectes considera prioritaris per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes?**

2

**Com es manifesta la discriminació salarial entre les dones i els homes?**

3

**Quines mesures sobre conciliació de la vida personal i laboral cal adoptar de manera prioritària?**



### **Vicenta Llusar Fernández**

*Intendenta principal, cap de la 2a unitat de la Policia Local, districte Russafa, de València*

**1.** Dins de l'administració pública, la Policia Local també, s'ofereix un nombre de llocs de treball igual per a homes i dones. En la realitat, però, es cobreixen menys places amb dones que amb homes. No obstant això, es difon excessivament el nombre de dones policia, segurament per a justificar que es compleixen les quotes d'igualtat.

Vaig ingressar en la Policia Local de València l'any 1981, amb la primera promoció de dones. N'hi entràrem 29, i des d'aleshores, no s'ha experimentat un progrés en els ingressos a la policia per part de les dones. En les promocions següents hi van accedir 11 companyes, després sis, 21... A hores d'ara, les dones només representem el 8,5% de la plantilla.

**2.** Legalment, les possibilitats d'ascens o promoció en els llocs de treball són idèntiques per als homes i les dones, però la realitat és ben distinta: hi ha una mena de "discriminació submergida": per a determinats llocs s'arriben a preestablir quotes de gènere, i a les dones sempre els corresponen menys places. Per exemple, en una oposició per a 10 places d'oficial de policia local, huit seran per a homes i només dos per a dones. Si això ho traslladem als llocs de direcció s'incrementa aquesta discriminació. En el treball també es manifesta clarament el rebuig perquè una dona ocupe un lloc de responsabilitat o que marque les directrius en el treball. Es tracta d'una percepció ben evident, tant pels càrrecs superiors com dels d'igual rang que les dones. Dins la plantilla de la Policia Lo-

cal de València, l'1,8% de les dones són mandos i només el 0,1% ocupen llocs de direcció. Però no existeix discriminació salarial, perquè som part integrant de la funció pública.

**3.** Les mesures per a la conciliació familiar hi són encara ben escasses, es limiten a ajudes per a escoles infantils, permisos per maternitat..., però no s'ha implantat la flexibilitat horària, ni els plans d'igualtat, que s'apliquen en empreses, però no en l'administració pública. Si afegim a això les càrregues familiars i les escasses possibilitats de promoció en el treball, trobem l'explicació per a entendre per què les dones policia es desmotiven i disminueixen el seu esforç i tenacitat a l'hora de presentar-se a una oposició d'ascens, un procés de selecció llarg, per al qual les dones, a més d'una bona preparació, necessiten molt de temps. A totes les dones vull dir-los que amb un dia no n'hi ha prou per a reconèixer tot el que fem i aportem al món.



### **Blanca Muñàrriz**

*Cap de la Unitat de Càncer de mama i tumors ginecològics. Servei d'Oncologia Mèdica, Hospital Universitari La Fe, de València*

**1.** El més important és educar en valors d'igualtat i exigir a l'administració, les empreses i els mitjans de comunicació... que corregisquen les desigualtats. En les facultats de Medicina es llicencien més dones que homes i en el sistema sanitari les dones també som majoria. Hi ha directores mèdiques i dones caps de servei, però els llocs de direcció en l'estament mèdic estan ocupats majoritàriament per homes. Hi ha una sèrie de dificultats subtils que limiten l'ascens de les dones en les organitzacions, una mena de "sostre de vidre". Per a ascendir, a més de l'antiguitat o el treball ben fet, cal assistir a cursos i congressos, i per a les dones això requereix un plus de dedicació extra afegida al seu horari laboral, que col·lideix amb la condició de mares i mestresses. Per això és habitual que la dona s'autolimite, o la limiten, en el seu projecte de progrés professional. Davant això, calen mesures de discriminació positiva en la formació —cursos en horari laboral— i en la promoció a càrrecs de responsabilitat: càrrecs rotatoris, quotes de dones, etc.

**2.** En la sanitat pública no existeix oficialment discriminació salarial. Ara bé, el sou, que no és molt alt, es completa amb les guàrdies, que afigen un temps extra a la jornada laboral. Les dones solen evitar les guàrdies, encara que això supose una retallada en els seus ingressos. És el mateix que passa amb les baixes per maternitat, que són una altra penalització a la condició de mare.

Amb tot, les dones ocupen el graó salarial més inferior de l'estament mèdic.

**3.** Tradicionalment la dona s'ha fet càrrec de la cura dels xiquets i els majors. Aquestes tasques estan hui més compartides, però encara segueixen gravitant sobre les dones i són un handicap específic per al nostre desenvolupament professional. Caldria implementar mesures generals com crear escoles infantils i centres de dia per a majors, i augmentar les prestacions socials a aquests col·lectius. En el terreny estrictament laboral caldria introduir la flexibilitat en els horaris per a ajustar la jornada de treball a les necessitats familiars. En els hospitals, l'horari més comú és de 8 a 15 hores, i la vesprada és només per a guàrdies o programes especials. Una flexibilització de la jornada permetria mantenir els actius a la vesprada, milloraria l'oferta horària per als pacients, acurtaria les llistes d'espera i rendibilitzaria més els equipaments hospitalaris. També caldria considerar horaris flexibles per a les mares amb fills i filles en edat escolar que ho necessiten, o horaris reduïts per a dones amb malalts o persones majors al seu càrrec obligades a abandonar el seu treball. Finalment és urgent incentivar en les empreses, sobretot aquelles amb gran nombre de dones com els hospitals, l'elaboració de plans d'igualtat negociats amb sindicats i treballadores que redundarien en una millor utilització dels recursos públics, optimitzarien la capacitat laboral de les dones i millorarien la seua satisfacció professional.