

# Intersindical Allioli



Quaderns de la Intersindical Valenciana · núm. 40 · Època II · Març 2009

## Volem accedir a **TOTES**



### Huit de Març, Dia Internacional de les Dones

Les dones encara patim discriminació laboral i tenim més dificultats per a trobar feina. Les dones accedim als llocs pitjor remunerats, als de menor qualificació i als treballs a temps parcial. Patim discriminació salarial i, només per ser dones, rebem salaris inferiors als homes en llocs d'igual categoria. Nosaltres patim la crisi i l'atur abans que els homes, i la nostra taxa d'atur supera en deu punts a la masculina. Patim la falta d'implicació dels nostres companys homes en les tasques familiars, les obligacions domèstiques i la cura de fills i filles, un fet que repercuteix en jornades interminables, dificultats en l'accés a l'ocupació i, en molts casos, la renúncia a llocs que dificulten la conciliació i l'acceptació de modalitats de contracte a temps parcial o treball precari. Som les dones les que acusem un perill major d'exclusió social, especialment si som immigrants. Integrem la major part de les famílies monoparentals —millor dit, monomarentals—. Nosaltres patim la segregació horitzontal, present en els treballs clarament feminitzats i d'altres masculinitzats, i les nostres ocupacions es concentren en determinats sectors reduïts. A Europa, vora el 40% de les dones treballen en la sanitat, l'educació i l'administració pública —enfront del 20% dels homes—. En 2008, només el 31,80% dels llocs directius en les empreses i en l'administració estaven ocupats per dones. En les dones, al capdavant, recauen tots els indicadors més negatius de la precarietat laboral.

Davant tot això, reivindicuem una educació en igualtat —en les escoles i els instituts, les famílies i en tots els àmbits de la vida— una base necessària per a avançar cap a una societat plural i respectuosa, més justa i igualitària.

L'organització de dones de la Confederació Intersindical apunta enguany la necessitat d'exercir una consciència crítica sobre els mecanismes de perpetuació de les desigualtats, en el món del treball principalment. En ocasió de la commemoració del Huit de Març, reclamem expressament l'accés de les dones a totes les professions.

# "La igualtat no avançarà si els homes no s'hi impliquen"

**Begoña Suárez**, presidenta del Comitè Paneuropeu d'Igualtat de la Internacional de l'Educació

## Rafael Miralles Lucena

Fa menys d'un any que Begoña Suárez Suárez (Oviedo, 1955) va accedir, a proposta de tots els representants de l'estat espanyol, a la presidència del Comitè d'Igualtat Paneuropeu, dependent de la Internacional de l'Educació, la federació mundial de sindicats de l'ensenyament. Professora de secundària, aquesta llicenciada en Químiques té la seua plaça docent a Ceuta, però viu, des de 2001, a Madrid, on és responsable de temes d'igualtat de gènere, dona, salut laboral i organització en la coordinadora dels STES, confederació a la qual pertany STEPV.

### ¿Què és la Internacional de l'Educació?

La Internacional té com a objectiu defensar els drets dels treballadors i les treballadores de l'ensenyament. S'organitza en cinc regions, una de les quals és l'europea, des d'on treballem per l'escola pública, perquè l'educació arribe a tots els països del continent. Una altra línia més específica és promoure la igualtat entre els homes i les dones, i garantir una educació sense estereotips.

### ¿Quins estereotips?

En l'escola cal educar les xiquetes i els xiquets sense tindre en compte les funcions que tradicionalment els assigna la societat, educar-los perquè adquirisquen la capacitat de desenvolupar qualsevol professió i es formen com a ciutadans i ciutadanes lliures.

### ¿I què fa el comitè per la igualtat en aquest àmbit?

El comitè és un òrgan consultiu de la Internacional que realitza informes i fa recomanacions als 40 sindicats membres de la regió europea. No abordem sols la igualtat de gènere, sinó que també intervinem en altres problemes provocats per la discriminació sexual de col·lectius: lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals, o els de les persones immigrants, sobretot les dones.

### ¿Quines desigualtats més greus pateix la població immigrant?

La immigració provoca en els països emissors, els llatinoamericans per exemple, uns buits demogràfics per la gent que ix a buscar treball a Europa. Però vist des d'aquí, la població immigrant infantil pateix altres problemes, d'integració i de fracàs escolar. Les dones de les minories ètniques, com ara les gitanes, tenen a més una altra discriminació lligada a les tradicions de la seua cultura.

### ¿Què fa el comitè davant aquestes problemàtiques?

Plantegem als òrgans executius de la Internacional recomanacions prioritàries per tal que les traslladen a tots els sindicats. Per exemple, hem observat, al si de les nostres mateixes organitzacions, que hem de potenciar més la igualtat, perquè, tot i que la majoria de l'afiliació és femenina, els càrrecs de responsabilitat segueixen estant ocupats sobretot per homes.

### ¿Els sindicats, com poden contrarestar aquestes desigualtats?

Per començar, establir sistemes de paritat per a accedir als càrrecs o modificar els sistemes de treball, amb horaris fixes, estructures organitzatives més obertes, un sistema de quotes... El comitè recomana que en la presència d'homes i dones hi haja una quota de mínims del 40%.

### ¿Què haurien de fer respecte als sistemes educatius?

Les escoles i els instituts poden fer moltes coses, com garantir la paritat en els òrgans directius, usar un llenguatge que no invisibilitze les dones, incloure la co-



Begoña Suárez durant l'entrevista /Amadeu Sanz



**Hem de potenciar més la igualtat perquè els càrrecs de responsabilitat segueixen sent ocupats per homes**



**La nostra societat és un sistema patriarcal basat en una dominació que afecta homes i dones, i ser dona no significa que no sigues masclista**

educació en els projectes educatius, promoure una formació del professorat centrada en aquests aspectes, organitzar activitats que visibilitzen les dones... El sistema educatiu ha de sensibilitzar i pressionar la societat perquè considere inadmissible que un home puga maltractar una dona.

### La igualtat, ¿està suficientment protegida per la legislació?

Ara mateix, en matèria legislativa sobre igualtat, l'estat espanyol està en l'avantguarda d'Europa. El problema és que amb les lleis no n'hi ha prou. Cal que les normes es desenvolupen i s'apliquen.

### En qüestió de salaris, sembla que les docents no estan tan discriminades com les treballadores d'altres sectors laborals. ¿O potser sí?

Hi ha circumstàncies en què persisteixen les desigualtats. A pesar de ser majoria en la professió, el percentatge de dones en càrrecs directius és baix. A més, quan una professora demana una excedència o una reducció horària per atendre criatures o persones majors, això té una repercussió directa en el seu salari o en la seua pensió. Hi ha un estudi, realitzat a instàncies del comitè i que estarà disponible al març, que mostra que els països amb sistemes mixtos de pensions les dones cobren menys. D'altra banda, quan es produeixen privatitzacions, les dones són les que resulten més perjudicades. Tot i que amb la llei d'igualtat l'estat espanyol ha resolt formalment aquestes discriminacions, ara cal fer realitat els canvis legals.

### Hi ha problemes d'igualtat al si de la Internacional?

Pràcticament els mateixos de les organitzacions sindicals. Sovint hi ha la tendència a considerar que

els problemes d'igualtat són cosa exclusiva de les dones. La majoria dels dirigents de la Internacional de l'Educació són homes i els temes d'igualtat solen relegar-los sovint a recomanacions genèriques, sense dotacions econòmiques que en garantisquen la materialització. Les desigualtats queden invisibilitzades per altres temes, com els organitzatius, que es consideren prioritàries... L'estructura patriarcal també està present en la Internacional, que encara s'implica insuficientment en aquests temes, s'accepten per la pressió de les dones sindicalistes i perquè són políticament correctes, però poca cosa més.

### Abans es referia als avanços que en matèria d'igualtat ha fet l'estat espanyol...

Tant la llei integral contra la violència de gènere com la llei d'igualtat i la llei d'educació (LOE) contenen mesures per a fomentar la igualtat. Reconec que representen un avanç, però és insuficient. El més important ara mateix és que les organitzacions sindicals, el professorat, les organitzacions de dones, etc., pressionem perquè les administracions complisquen les lleis que han aprovat. Insistisc, la normativa legal està bé, però no podem deixar-ho en mans del voluntarisme. El que ens falten són mitjans, cal una voluntat política decidida per a desplegar i aplicar les lleis.

### En aquest sentit, ¿què caldria exigir a la nostra Conselleria d'Educació?

La mateixa LOE preveu que en els consells escolars hi ha d'haver una persona responsable de les qüestions d'igualtat, i s'ha de dotar de mitjans i formació específica per a actuar-hi. Educació hauria d'impulsar una formació del professorat específica en temes d'igualtat, editar materials, desplegar campanyes de sensibilització...

### ¿Què diu el comitè sobre les xifres alarmants de violència contra les dones?

És un tema molt delicat perquè alguns encara no consideren que aquestes agressions representen un problema... En alguns països europeus fins i tot hi ha qui no ha incorporat la perspectiva de gènere perquè diu que es tracta de "problemes familiars", ací hi ha encara molta feina per fer. El comitè està compromès perquè la dimensió educativa d'aquesta violència siga una prioritat en la Internacional i en tots els sindicats.

### Aquesta violència també caldria combatre-la des de l'aula...

La violència masclista és un problema estructural derivat del sistema patriarcal, que consent la dominació de les dones pels homes. Perquè això canvie és necessària una autèntica coeducació, una educació que forme en igualtat de drets i que ofereisca alternatives al sexisme que hi ha a la societat.

### ¿Una dominació de les dones per part dels homes? ¿No és injust l'ús d'aquests genèrics: les dones, els homes?

Sóc conscient que això és polèmic. El que vull dir és que la nostra societat és un sistema patriarcal basat en una dominació que afecta homes i dones, i ser dona no significa que no sigues masclista, de fet, hi ha dones que són més masclistes que els homes. D'altra banda, resulta complicat que els homes accepten perdre els seus privilegis, però la igualtat no millorarà si ells no s'hi impliquen més. Amb tot i això, cal que busquem aliances entre els uns i els altres per a desterrar totes les desigualtats socials que patim.

“ Sense la idea d'igualtat, la moral no és pensable. *Amelia Varcárcel* ”



“ La dona serà realment igual a l'home el dia que es designe una dona incompetent per a un lloc important. *Françoise Giroud* ”



“ Una de les forces majors que mouen el món en la nostra època és la revolució de la igualtat. *Barbara Ward* ”



# Feta la llei, feta la trampa

L'administració valenciana incompleix els seus propis plans d'igualtat

## Àrea de la dona-Intersindical Valenciana

Les polítiques d'igualtat de l'administració pública valenciana previstes des de 2003 —Llei 9/2003 de la Generalitat per a la igualtat entre homes i dones, DOGV núm. 4.474, de 2 d'abril— es troben desenvolupades formalment en el pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2006-2009. No obstant això, i a pesar del temps transcorregut, l'administració no ha desenvolupat encara aquestes disposicions legals. D'altra banda, en l'àmbit de l'estat, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes —BOE núm. 71, de 23 de març de 2007—, desenvolupa i completa moltes mesures previstes en la llei valenciana. Mentre que les polítiques d'igualtat no avancen, i malgrat les consideracions legals que les proscriuen, hi ha manifestacions paleses ben preocupants: la violència masclista no cessa, mentre augmenten la prostitució i el tràfic de dones. Un estudi realitzat per la Intersindical permet identificar l'altíssim grau d'incompliment que el govern valencià fa de les seues propies lleis.

■ **CORTS VALENCIANES I CONSELL** En el govern valencià hi ha quatre conselleres i nou consellers. Els alts càrrecs (direccions generals i sotssecretaries) estan ocupats majoritàriament per homes. En les Corts, d'un total de 99 escons, 54 pertanyen a homes, enfront dels 45 de les dones. Per grups polítics, la distribució homes/dones és la següent: PP, 33/21; PSPV-PSOE, 18/20; EUPV/Bloc/Verds, 3/4.

■ **IGUALTAT I DONES DISCAPACITADES** No s'ha adoptat cap mesura de discriminació positiva per a la inserció laboral de les dones amb diversitat funcional, ni altres d'específiques per a la protecció de la seua salut, relacionades amb la conciliació laboral i personal, com ara les necessitats especials relatives a jornada i horari, entre altres.

■ **MESURES PER AL FOMENT DE L'OCCUPACIÓ** Les administracions públiques no han desenvolupat cap de les mesures previstes en la llei. La norma preveu que

el Consell haurà d'incorporar en els plans d'ocupació mesures d'igualtat per facilitar l'accés de les dones a la primera ocupació, a les majors de 45 anys que no hagen treballat fora de la llar i les que retornen al mercat de treball després d'un període dedicat a la cura de persones descendents o dependents. Igualment, hauran d'establir programes integrals de formació professional, foment de l'ocupació i conciliació, prioritaris per a les dones amb risc d'exclusió social.

■ **CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL** Arran del pla Concilia, la Llei Orgànica 3/2007 i l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el govern valencià ha desenvolupat i completat algunes mesures previstes, com el permís de paternitat —ampliat, per al personal de l'administració del Consell, a vint dies—, o ha permès la flexibilitat horària en famílies monoparentals. No obstant això, la majoria d'aquestes mesures no s'apliquen en Sanitat, Justícia o Ensenyament. D'altra banda, resta pendent el compromís d'ampliar la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals —que s'ha vist escandalosament reduïda—, i les ajudes o prestacions econòmiques equivalents en períodes extraescolars. La normativa no té en compte la necessitat de desplegar una xarxa pública de centres de dia i especialitzats per a persones majors i dependents.

■ **PLANS D'IGUALTAT** L'Estatut bàsic del funcionari estableix que els plans d'igualtat s'han d'aplicar i desenvolupar en les diferents administracions públiques, una previsió que no es compleix amb caràcter general. En els ajuntaments, les diputacions i alguna universitat s'han implantat recentment o estan en estudi per a la seua implantació. En el Consell de la Generalitat, l'esborrany de la llei de la funció pública només estableix que l'administració de la Generalitat elaborarà i aprovarà un pla per a la igualtat de gènere.

■ **DISCRIMINACIÓ SALARIAL** Encara que en l'àmbit privat les retribucions de les dones representen vora la tercera part de les dels homes, la discriminació salarial estricta no es dona en l'àmbit de l'Administració.

No obstant això, existeix un altre sistema de discriminació econòmica en l'assignació de determinats treballs amb patrons i estereotips sexistes que sempre perjudiquen les dones.

■ **IGUALTAT I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA** Els plans plurianuals de formació per a promoure l'accés de les dones a la promoció interna previstos en la llei estatal, segueixen pendents de desenvolupar i amb l'actual govern semblen una quimera. Ni s'ha promogut cap diferenciació en els processos de promoció ni s'ha aprovat cap pla plurianual interdepartamental. Però la mateixa llei orgànica, va més enllà del principi de presència equilibrada en l'administració, i estableix mesures concretes en els òrgans de selecció i les comissions de valoració, així com la redacció d'informes d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació. La llei també preveu l'adopció d'accions positives en les activitats de formació, quan s'hagen incorporat al servei persones després d'un permís de maternitat o paternitat o d'excedència per guarda legal o atenció a dependents o persones amb diversitat funcional. En els cursos, també es preveu reservar un 40% de les places a dones.

■ **IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA COBERTURA DELS LLOCS DE TREBALL** El denominador comú en tots els sectors de l'administració valenciana és que els llocs de direcció continuen ocupats majoritàriament per homes. Les dones —en gran manera per la doble jornada laboral que la majoria realitza— troben més dificultats per a accedir a la promoció professional. L'administració no dedica mitjans ni esforços per a proporcionar a les dones una formació en horari de treball que els permeta progressar professionalment. Cada sector de l'administració valenciana presenta uns trets peculiars en aquest capítol:

- **Administració del Consell.** Els llocs de lliure designació, que corresponen als nivells més alts i millor retribuïts o els "reservats" —per a assessors-coordinadors— són coberts majoritàriament per homes. En ambdós casos la valoració dels mèrits és totalment subjectiva. D'altra banda, hi ha col·lectius els llocs de

treball dels quals són coberts majoritàriament per dones. És el cas de les educadores —d'infantil o especial—, cuidadores, netejadores o secretàries de direcció.

- **Administració local.** La situació dominant és la mateixa que la de l'Administració del Consell. En el cas de la Diputació de València cal destacar l'acord de febrer de 2008, que preveu que almenys el 40% dels llocs de lliure designació siguen coberts per dones.

- **Sanitat.** Existeix quasi un equilibri entre homes i dones metges, per raó de l'accés creixent a la universitat de més dones. Aquesta evolució ha comportat també una progressió en l'ocupació per part de les dones en llocs de direcció o gerència. En contraposició a aquesta nova realitat, les categories més baixes del sector —auxiliar sanitària o neteja— són majoria les dones.

- **Justícia.** Cada vegada hi ha més magistrades i jutgesses, i el sector té un equilibri dones-homes semblant a Sanitat. Quan els mèrits es valoren de forma objectiva (oposició) les dones accedeixen als llocs superiors més que els homes. Tanmateix, quan la forma d'elecció és subjectiva (política) a igualtat de capacitats i mèrits, els homes ixen quasi sempre beneficiats.

- **Ensenyament públic.** En la inspecció educativa del País Valencià hi ha un total de 90 homes i 34 dones. La circumscripció de València experimenta la quota més baixa en paritat, amb 51 homes i només 10 dones.

- **Universitat.** Encara que en els vicerektorats, per exemple, el nombre de dones i homes està bastant equilibrat, tanmateix les universitats segueixen utilitzant en molts casos un llenguatge sexista en les convocatòries de llocs de treball, malgrat les recomanacions del síndic de greuges.

■ **ASSETJAMENT SEXUAL** La llei estatal estableix la diferència entre assetjament sexual —comportament de naturalesa sexual— i assetjament per raó de gènere —comportament discriminatori per raó del sexe—. Per la seua banda la llei valenciana preveu incorporar el codi de conducta contra l'assetjament sexual. No obstant això, ambdós tipus d'assetjament haurien de ser considerats com a malalties professionals —com ara l'assetjament psicològic o la síndrome del cremat—, amb un tractament específic i una garantia de total protecció a les víctimes, tant pel que fa a la seua salut com a la seua dignitat.

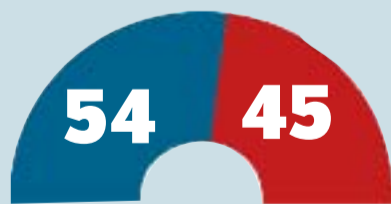
■ **LLENGUATGE NO SEXISTA** En els seus impressos o webs oficials —reglaments, disposicions generals, convocatòries, resolucions sobre personal, denominacions de llocs de treball, cossos, escales, etc.—, les administracions públiques segueixen utilitzant un llenguatge sexista contrari a la llei.

### Diferència de salaris entre homes i dones

30%

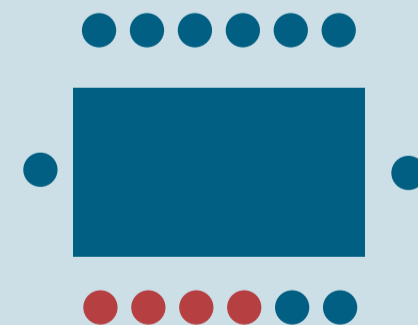
Els llocs millor remunerats i considerats continuen per tant ocupats per homes. D'altra banda, hi ha col·lectius de llocs de treball coberts majoritàriament per dones: educadores (infantil o especial), cuidadores, netejadores o secretàries de direcció.

### Hòmens i dones a les Corts valencianes



En les Corts, d'un total de 99 escons, 54 pertanyen a homes, enfront dels 45 de les dones. Per grups polítics, la distribució homes/dones és la següent: PP, 33/21; PSPV-PSOE, 18/20; EUPV/Bloc/Verds, 3/4.

### Hòmens i dones al Consell de la Generalitat



En el Govern Valencià hi ha quatre consellers i nou conselleres.

### Mesures de discriminació positiva a les dones discapacitades

0

No hi ha cap mesura de discriminació positiva per a la inserció laboral de les dones amb diversitat funcional, ni tampoc mesures específiques per a la protecció de la seua salut o especial necessitat laboral.

“ El feminisme és un moviment de les dones per a donar una alternativa a la societat patriarcal, en la qual la meitat de la humanitat s'eleva amb un poder abusiu sobre la resta dels sers.

Victòria Sau



“ La dona ha estat astutament entrenada perquè contemple la maternitat com la corona de glòria que millor li para en la seua vida de família.

Elizabeth Cady Stanton



# 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 retores 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 faena, 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 faenes 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 interferisca 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 iaïos 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 Comitè 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 que 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 conseqüent 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 permesa 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.

## ACTIVITATS



ÀREA DE INTERSINDICAL  
LA DONA VALENCIANA

En 2008 hem participat en...  
Juny i juliol

Concentracions per l'avortament,  
campanya d'autoinculpacions.



Setembre

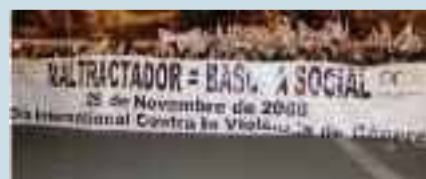
II Jornades Internacionals sobre la  
demanda de prostitució, organitzades a  
Madrid per la *Comisión de Malos Tratos  
a Mujeres*.

Octubre

Campanya per l'avortament:  
concentracions, actes amb l'ONG *Women  
on waves*.

Novembre

Campanya contra la violència envers les  
dones.



Manifestació del 25 de novembre

Debat en l'Ajuntament de Xirivella sobre  
violència de gènere.

Jornada de debat en Isonomia  
(Universitat Jaume I) sobre violència de  
gènere.

XVII Feminario Ciudadanas aquí y ahora,  
de la Plataforma Andaluza de Apoyo al  
Lobby Europeo de Mujeres (Còrdova).



II Encuentro "Sindicadas: educando en  
igualdad", en què es va debatre  
l'aplicació de la Llei d'igualtat en el món  
de l'educació.

Jornada de formació en igualtat de

gènere de la Intersindical Valenciana.

Desembre

Campanya contra l'explotació sexual i  
tracta de dones.

Xarrada debat sobre prostitució, en el  
centre social Terra, a Benimaclet  
(Horta).

A més, tots els primers dimecres de mes,  
hem participat en les concentracions  
contra la violència envers les dones.

En 2009 hem previst participar en...

Març

Cicle de cinema, cada dilluns de març i  
el primer d'abril, amb debats a la seu de  
València de la Intersindical: avortament,  
explotació sexual, transexualitat.

Exposició *Camino a la Igualdad*,  
organitzada per *Dones en Acció, Espai  
Violeta, IOCOVA, Victoria Sau i  
Intersindical Valenciana*, entre d'altres.

“ Hi ha dos tipus de persones en el món, els éssers humans i les dones. I quan les dones tracten de comportar-se com a éssers humans se les acusa d'intentar ser homes.

Simone de Beauvoir



“ L'autèntica qüestió és si és just i convenient que una meitat de l'espècie humana passe la vida en un estat de subordinació forçada a l'altra meitat.

Harriet Taylor



**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'autolimiti, 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 afeguen 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.

**Manifestació del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones.**

**Abril**  
**Exposició Dones de la República,** organitzada per *Dones en Acció*, de Xirivella, a la seu de la Intersindical a València.

**Jornada de formació** —amb l'àrea de salut laboral— sobre higiene organitzativa, apoderament, parlar en públic...

**Maig**  
**Xarrada** debat d'Eulalia Lledó sobre llenguatge no sexista (seu de la Intersindical de València). Jornades de formació en usos de llenguatge no sexistes, a Alacant, Castelló i València.  
**Jornades** de la Confederació



Intersindical "Igualdad en el empleo en tiempos de crisis" (Valladolid).

**Juny**  
**Jornada** de formació en igualtat de gènere: plans d'igualtat i polítiques transversals.

**Setembre**  
**Jornada** de formació sobre conciliació personal i laboral i racionalització del temps

**Novembre**  
**Campanya** contra la violència envers les dones. **Manifestació**, el dia 25.

**Desembre**  
**Xarrada** debat —amb Salut Laboral— sobre sexualitat femenina. A més, tots els primers dimecres de mes, **concentració** contra la violència envers les dones i participació en les mobilitzacions pel dret a l'avortament (Plataforma pel Dret a Decidir).

**Gener**  
**Participació** en Ràdio Klara sobre tracta i explotació sexual.

**Participem i col·laborem amb...**

- Plataforma Feminista de València (violència masclista).
- Plataforma per a l'aplicació de la llei de dependències
- Plataforma cívica valenciana contra l'explotació sexual, tràfic i tracta de dones i menors.
- Plataforma pels permisos igualitaris i intransferibles per naixement i adopció.
- Plataforma pel dret a decidir (avortament).
- Coordinadora de dones de Xirivella, Espai Violeta de Mislata i associacions d'agents d'igualtat de distints municipis.

**TEMPS DE DONES DONES EN EL TEMPS**

**CALENDARI 2009**

Com cada any, l'Organització de dones de STES-Intersindical ha publicat el seu calendari per a 2009 que podeu recollir a les seus del sindicat o descarregar en format PDF des de el web <http://www.stes.es/>.



“ Has de decidir si, en la vida, vols actuar o t'hi vols mantindre al marge i adoptar el paper d'espectadora.

Rita Dove



“ Reserva't el dret a pensar: fins i tot equivocar-se és molt millor que no pensar.

Hipatia



“ A l'atzar agraeixo tres dons: haver nascut dona, de classe baixa i nació oprimida. I el tènbol atzur d'ésser tres vegades rebel.

Maria-Mercé Marçal



# Amb la llei integral no n'hi ha prou

70 dones van ser **assassinades** en 2008

## Macu Gimeno, Intersindical Valenciana

Transcorreguts quatre anys des de la promulgació de la llei integral, hem acabat 2008 amb 70 dones assassinades. A pesar de la valoració positiva que fem del desenvolupament de la llei promoguda pel govern espanyol, no podem sentir-nos satisfetes. La conscienciació social és una mesura de prevenció fonamental. Però pel que fa a les campanyes de sensibilització, prevenció i detecció, només podem ressenyar la creació de la fundació Tolerància Zero, que encara té molt poca incidència: no hi ha a penes campanyes de sensibilització ni tampoc no existeix una coordinació eficaç entre les administracions per a promoure conjuntament campanyes que obtindrien més incidència social.

Quant a l'educació, no s'han revistat els manuals escolars ni s'imparteix formació en els trams escolars obligatoris, ni en la formació de persones adultes o en la universitat. La docència i la investigació no discriminatòries i en igualtat encara són assignatures pendents.

En tot el que hi ha establert sobre la publicitat i mitjans de comunicació, la llei no ha sigut desenvolupada. De fet, els mitjans segueixen emprant un llenguatge sexista i sovint presenten imatges sexistes i discriminatòries de les dones.

Moltes notícies sobre violència masclista apunten als aspectes més morboses i també n'hi ha que justifiquen d'alguna manera les agressions, i deixen indefenses les víctimes i els seus familiars. No hi ha estadístiques de les dones mortes a causa de les lesions dels maltractaments, les ferides greus o les "víctimes col·laterals". Tampoc no se sol informar de les víctimes de la violència masclista en el món de l'exploatació sexual.

En el camp sanitari, manca una formació professional en matèria de violència contra les dones, per més que fa poc s'ha signat el conveni de col·laboració amb el protocol sanitari entre la Conselleria i el Ministeri de Sanitat. Però no hi ha protocols d'actuació amb l'administració de justícia, ni tampoc no es garanteix l'assistència social integral per manca de dotació pressupostària. Són necessaris cen-

tres de recuperació integral i la xarxa de serveis és insuficient, perquè ni les cases d'acollida s'han incrementat ni han augmentat les places que acullen.

El govern espanyol ha aprovat el pla d'atenció i prevenció de la violència de gènere entre la població immigrant, que els atorgarà permisos de residència i treball. Així i tot, les dones immigrants indocumentades encara estan totalment desprotegides i no poden accedir a ajudes econòmiques.

Les dones discriminades per problemes de drogodependències i alcoholisme, amb malalties mentals, diversitats funcionals o que exerceixen la prostitució no tenen garantits els recursos especialitzats que necessiten.

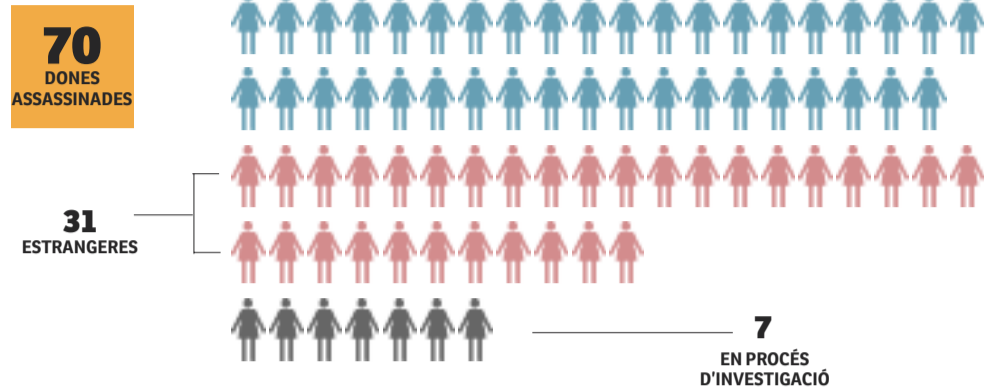
Pel que fa a la tutela institucional, la policia no disposa d'especialistes ni de plans de col·laboració entre els diferents sectors. Hi ha pocs jutjats de violència —en cal una comarcalització— i els que hi ha necessiten més personal i més especialitzat, així com unitats de valoració forense integral. Quant a les seues instal·lacions, les dones no tenen espais separats que en garantisquen la intimitat.

No es realitzen valoracions o estudis de la implantació i desenvolupament de la llei integral i del seu impacte. Les associacions de dones no són considerades interlocutores per a verificar la resposta institucional

Com es veu, hi ha moltes coses a millorar, però desgraciadament manca pressupost. Les partides econòmiques que la Generalitat destina en 2009 a la violència de gènere puja a 20.000 euros a penes per a la reforma i la reposició dels centres d'atenció a les dones.

Per acabar, s'han donat a conèixer els fons (80.000 euros) que el Ministeri d'Igualtat destinarà a l'Ajuntament de València per a l'atenció a la dona víctima i els que rebrà la Generalitat (473.000 euros) per estendre la xarxa de les oficines d'ajuda a les víctimes del delictes (OAVD).

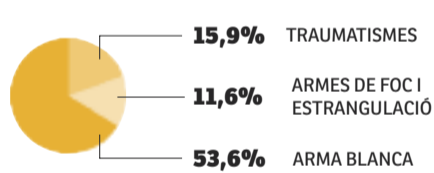
## Les xifres de la violència masclista en 2008



## Dones assassinades, per comunitats autònomes



### Causes de les morts



### Antecedents per violència



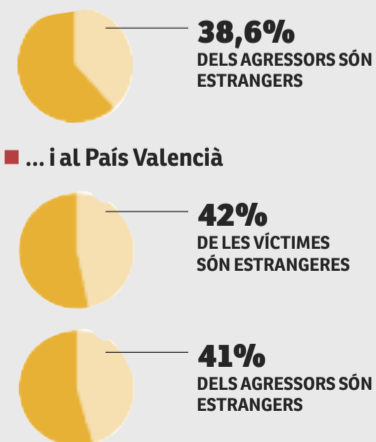
FONT: Ministeri d'Igualtat, Delegació del Govern-Comunitat Valenciana, Delegació del Govern per a la violència de gènere, Save the Children, Fundació Reina Sofia per a l'estudi de la violència / GRÀFIC: Amadeu Sanz

## Els i les menors també són víctimes



- Huit menors, entre 11 mesos i 11 anys, van ser morts pels seus progenitors.
- Una menor de 14 anys va ser morta pel xicon amb qui festejava.
- Un 12,16% dels assassinats es va produir en presència de les filles i fills.

## Augmenten les víctimes i els agressors estrangers



Les xifres es refreixen al total d'agressions, amb resultat de mort o no.

## Telèfon d'ajuda



- El telèfon d'ajuda (016) va atendre 187 telefonades diàries, el 25% de les quals de dones estrangeres. El major volum (22.521) procedia de Madrid, seguit d'Andalusia i Catalunya i es van produir sobretot els dilluns (17%) i durant els mesos de març i agost.

## Denúncies

**400/dia**

- 400 dones van denunciar maltractaments cada dia. Es va produir un increment de més del 116% en les denúncies presentades per familiars.
- Només en 16 dels 70 homicidis les víctimes havien interposat una denúncia prèvia. Un 28% dels agressors tenia antecedents per violència masclista.

“ Mao va dir que les dones sosteníem la meitat del cel. Les dones volem no només la meitat del cel, sinó la meitat del poder polític i la meitat de la riquesa del món.

Carmen Sarmiento



“ La gesta del pensament de les dones és haver sobreviscut, segle a segle, a les proves de la foguera, del linxament i de l'hospital psiquiàtric..

Claire Lejeune





Xiquets del Chocó (Colòmbia) / Luis Pérez (<http://www.flickr.com/photos/pe5pe/3209933281/>)



### Delis i la violència contra les dones

Representant de l'Observatorio de los derechos humanos de las mujeres de Colòmbia, Delis Palacios és una supervivent de la massacre de Bojayá-Chocó, on l'any 2002 moriren 119 persones i vora de 4.000 van ser desplaçades durant els combats entre la guerrilla i les forces paramilitars. En els últims tres anys, uns deu milers de persones han estat obligades a fugir de casa.

"Hem viscut en guerra des de 1996, els paramilitars han assassinat més de 600 persones de la forma més inhumana. De fet, encara desconeixem on estan les despulles de la majoria. La guerrilla segueix assassinant i intimidant la gent". La violència en aquesta zona de Colòmbia afecta més les dones, desamparades, indefenses, sense drets —no tenen accés a l'educació, l'habitatge, el treball o la sanitat— i víctimes, només per pertànyer a un sindicat o un partit polític: "També som víctimes de la violència social, per la falta d'inversió en salut i educació. La política i les accions del govern vulnereu els nostres drets i, a més, no disposem de mitjans de comunicació que contengui la realitat que patim". Malgrat tot, Delis segueix compromesa en la lluita pels drets humans de la seua gent.

## Sota el volcà colombià

La jove **Delis Palacios** lidera els desplaçats per la guerra a El Chocó

Separada i amb una filla de 13 anys, aquesta teòloga colombiana, desplaçada i lesionada en la massacre de Bojayá, al departament d'El Chocó, està al capdavant de l'associació de desplaçats *Dos de Mayo*. "La meua família es va dividir a causa del conflicte armat. Ma mare es va veure obligada a desplaçar-se i conseqüentment a separar-se del meu pare, una crueltat més originada per la guerra". Delis Palacios (1977) és una ferma defensora dels drets de les persones vulnerables i treballa de manera tenaç perquè la guerra s'acabe i es pose fi a la violència de manera definitiva: "Somie la pau, per tal que el desenvolupament ens permeta gaudir de totes les riqueses que tenim a El Chocó, el departament on visc. Les víctimes del conflicte armat reclamem una reparació i, per a això, cal que s'aclearisquen les responsabilitats dels diferents actors armats i que se'ns garantisca la permanència en el nostre territori amb tranquil·litat i de forma digna".

"Desitge un món sense guerres i amb garanties i oportunitats per a les dones. Per això lluito per visibilitzar la situació de les dones, per tal que se'ns tinga en compte en tots els espais, que els nostres drets siguin respectats i garantits. Els drets de les dones desplaçades encara estan molt més amenaçats". L'associació de desplaçats *Dos de Mayo* està integrada per víctimes que reivindiquen els seus drets. De manera molt especial, diu Delis Palacios, l'associació reclama els drets de les dones, "violentades ja que no es visibilitza la nostra posició, lluitem perquè cap dona estiga sotmesa o indiferent davant el que ens passa". "Vull que la meua filla cresca i que no li falte de res, que pugui somriure sempre, que veja que sa mare no defalleix i lluita per tirar avant, sense perdre la memòria. Vull una família unida i feliç, en un país sense guerra".

desplaçades encara estan molt més amenaçats". L'associació de desplaçats *Dos de Mayo* està integrada per víctimes que reivindiquen els seus drets. De manera molt especial, diu Delis Palacios, l'associació reclama els drets de les dones, "violentades ja que no es visibilitza la nostra posició, lluitem perquè cap dona estiga sotmesa o indiferent davant el que ens passa". "Vull que la meua filla cresca i que no li falte de res, que pugui somriure sempre, que veja que sa mare no defalleix i lluita per tirar avant, sense perdre la memòria. Vull una família unida i feliç, en un país sense guerra".

### En clau d'igualtat



*¿El otoño del patriarcado? Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres*

Carlos Lomas

Península. Barcelona 2008. 364 pàg.

La desigualtat i la dominació, la violència contra les dones, la determinació biològica i l'aprenentatge cultural en la construcció de les identitats, són interrogants a què intenta respondre l'autor, que aposta per un altre món "en femení, masculí i plural".



*La construcción de la lesbiana perversa. El caso Dolores Vázquez-Wanninkhof*

Beatriz Gimeno

Gedisa. Barcelona 2008. 255 pàg.

El prejuici contra les lesbianes i la seua invisibilitat social van condemnar Dolores Vázquez per un crim que no havia comés. A partir d'una anàlisi de les notícies a *El País*, *El Mundo* i *ABC*, l'autora il·lustra com s'articula la lesbofòbia i els discursos mediàtics que l'enuncien.



*Sexualidad, identidad y afectividad. Cómo tratarlas desde la escuela*

Autoria compartida

Graó. Barcelona 2007. 109 pàg.

Un col·lectiu de docents plantegen reflexions i propostes útils als interrogants sobre com tractar en l'aula les relacions afectives i sexuals de l'alumnat, des d'infantil fins a secundària. Les dificultats d'abordar la sexualitat en l'escola troben ací algunes respostes.



*Educar en la ciudadanía. Perspectivas feministas*

Rosa Cobo (ed.)

Libros de la catarata. Madrid 2008. 186 p.

Des de posicions del feminisme crític, les autores aposten perquè les classes de Ciutadania esdevinguin un espai clau des d'on assumir la desigualtat de gènere com un nucli que dificulta el desenvolupament ple de les relacions socials.

“ Per a vosaltres, que sou belles, el meu pensament no és voluble. *Safo* ”



“ Només triomfarem si no ens oblidem d'aprendre. *Rosa Luxemburg* ”



“ No hi ha barrera, pany ni forrellat que pugues imposar a la llibertat de la meua ment. *Virginia Wolf* ”



# 'Tirant d'igualtat', des del taller



Experiència coeducativa amb alumnes de cicles formatius industrials a l'IES Tirant lo Blanc, de Gandia

## Mercè Morell Gregori

Tirant d'igualtat és la denominació del projecte sobre coeducació presentat per un equip docent de l'IES Tirant lo Blanc de Gandia, integrat per Joan Marí Just, Pedro Fuentes Triguero i Mercè Morell Gregori, que va ser guardonat en 2008 en la convocatòria d'experiències didàctiques de la Conselleria d'Educació. El treball és fruit d'una tasca col·lectiva de la comunitat educativa, realitzada amb la complicitat de l'equip directiu, el professorat i l'alumnat.

A aquest institut, el principi d'igualtat és un element estratègic del nostre projecte educatiu. Entre el professorat hi ha una profunda sensibilització envers la coeducació, una actitud que s'ha traduït, a més, en la constitució d'una associació de dones, Les tirantianes, compromesa a promoure en les activitats docents la perspectiva de gènere i les polítiques d'igualtat.

## Un pla d'igualtat

En el curs 2007/08 es va constituir un grup de treball, amb el suport del CEFIRE de Gandia, amb el propòsit de fer un estudi sobre la igualtat i un diagnòstic sobre la realitat de l'institut. Les conclusions de l'estudi van apuntar la necessitat de dissenyar un pla d'igualtat, que va ser aprovat pel claustre i el consell escolar. De fet, el pla s'està implantant i esdevé una eina imprescindible que facilita als equips de treball la planificació d'activitats per a garantir la igualtat d'oportu-

nitats per a accedir a una formació que permeti tot tipus d'opcions professionals. Un altre objectiu central és refusar els estereotips que estan en la base de les discriminacions entre els homes i les dones.

L'ideal de la igualtat està lluny d'haver-se assolit, a pesar dels reconeixements jurídics. Els indicadors socials confirmen la massiva incorporació de les dones a la universitat i a la formació professional, però detecten també una bretxa entre homes i dones pel que fa a l'accés als estudis superiors. De fet, la massiva presència de les dones és encara minoritària o inexistent en algunes eixides professionals, sobretot en professions amb un marcat perfil industrial i tecnològic.

Els centres de secundària, que són un reflex de la societat, manifesten els mateixos símptomes que delaten la existència de desigualtat en l'elecció dels estudis. Les dades de matriculació en l'IES Tirant lo Blanc corroboren aquesta tendència: els desequilibris es produeixen en el batxillerat tecnològic i en els cicles formatius industrials, on la totalitat de les persones matriculades són homes (cicles de soldadura i caldereria, fusta i equips i instal·lacions electrotècniques). Es tracta d'una tendència constant, sense a penes excepcions. Des de la consideració que el desequilibri en la matriculació és un punt crític que cal abordar, el pla d'igualtat del centre pretén aplicar una política d'orientació professional des de la coeducació, per minimitzar els desequilibris de gènere en les famílies professionals.

En aquest marc, la campanya Tirant d'igualtat, durant la setmana del 8 de Març —Dia de les Dones—, es va enfocar des de les circumstàncies específiques anteriorment descrites. Les intervencions inicials del professorat es van desplegar en les aules i els tallers. Els continguts de la campanya comprenien aspectes com ara: la incorporació de la dona al món laboral; els factors que afavoreixen els canvis en el rol de la dona; el llenguatge i les imatges sexistes en el món de la publicitat i dels mitjans de comunicació; l'observació i l'abstracció de conceptes amb el llenguatge artístic; la representació d'un sentiment en un suport metàl·lic; el foment dels sentiments d'empatia. Es va elaborar un cartell commemoratiu del 8 de Març i altres activitats d'aula i tallers, es va organitzar una taula d'experiències —Trencant estereotips— i es van projectar documentals i pel·lícules sobre els estereotips. Finalment es va organitzar un dinar de cloenda de la setmana.

## La igualtat en el taller

La campanya pretenia també impulsar el projecte Tirant d'igualtat. Vam seleccionar el grup del cicle formatiu de soldadura i caldereria —integrat només per xics—, perquè volíem introduir la perspectiva de gènere en aquests estudis, amb un perfil marcadament masculí.

L'associació Tirantianes, amb la complicitat i el compromís del cap de taller, va proposar al grup d'alumnes que expressara el reclam de justícia i llibertat de

les dones d'arreu del món a través d'una escultura de ferro. A partir d'ací, la responsabilitat de la concepció i la realització del projecte i de l'obra artística van recaure en els alumnes i en el seu professor. El procés d'elaboració de l'obra escultòrica es va iniciar a l'octubre, amb la recollida de material entre les empreses de ferralla de la Safor. Després es va procedir al disseny: es van dibuixar a la pissarra uns esbossos i, finalment, es va consensuar la forma de l'escultura. Al febrer es van començar a soldar les peces amb fil i elèctrodes, se'n va calcular el pes i el volum i es van ajustar les mides de les diferents parts del cos i dels complementos.

L'obra va rebre moltes felicitacions per part de persones de l'institut que anaven a visitar un taller que fins aleshores desconeixien i el professor responsable va manifestar la satisfacció pel resultat aconseguit, i va expressar que els alumnes estaven molts satisfets i contents per haver treballat en equip.

L'experiència ha permès a totes les persones implicades reforçar la perspectiva del gènere, en incorporar materials didàctics de coeducació als tallers industrials. A més, en les últimes matrícules, les dones ja han començat a incorporar-se als cicles formatius industrials de l'institut. Els plans d'igualtat s'han mostrat així com una eina clau per a impulsar les polítiques de coeducació. El principi d'igualtat serà una realitat si disposa de recursos de les institucions implicades, perquè no es pot treballar en aquesta direcció només amb la motivació del professorat: la col·laboració dels centres educatius i de les institucions és imprescindible perquè progressen iniciatives com aquesta, que són un pas més en el camí cap a la igualtat.

Mercè Morell Gregori és professora de l'IES Tirant lo Blanc de Gandia (Safor).

## Homes i dones a l'IES Tirant lo Blanc

ALUMNAT 1389



DOCENTS 157



ADMINISTRACIÓ I SERVEIS 16



■ Homes ■ Dones



*Pensando la educación desde las mujeres*  
M. Gloria Arenas, M. José Gómez,  
Encarnación Jurado

Universidad de Málaga 2007. 325 pàg.

Les autores, docents que pensen l'educació rebuda i la imparteixen en distints nivells i institucions, qüestionen la cultura hegemònica, patriarcal i androcèntrica, per a trencar el sostre de vidre que impedeix l'accés de les dones a les elits de la societat.



*Educación sexual para niños y niñas de 0 a 6 años. Cuándo, cuánto y cómo hacerlo*  
Beatriz Gimeno

Gedisa. Barcelona 2008. 255 pàg.

El prejuici contra les lesbianes i la seua invisibilitat social van condemnar Dolores Vázquez per un crim que no havia comés. A partir d'una anàlisi de les notícies a *El País*, *El Mundo* i *ABC*, l'autora il·lustra com s'articula la lesbofòbia i els discursos mediàtics que l'enuncien.



*Ochenta actividades para educar lúdicamente en valores y ciudadanía*  
José Escudero, Luz Martínez

Los libros de la catarata. Madrid 2008. 313 pàg.

La transformació social és l'objectiu d'aquestes propostes didàctiques agrupades en huit blocs: igualtat entre dones i homes, sexualitat, participació, interculturalitat, consum responsable, animació a la lectura, prevenció del racisme i educació ambiental.



*Enseñar: una experiencia amorosa*  
Mª Milagros Montoya Ramos

Sabina. Madrid 2008. 261 pàg.

Els llibres de text repeteixen errors del passat, no connecten amb el present, ignoren la dimensió femenina i no són crítics amb la violència. L'autora reclama una nova educació, no neutral, que atenga la riquesa que suposa la presència a les aules de xiques i xics.