

T.E.



País Valencià

NÚM. 279 - FEBRER 2007

www.pv.ccoo.es/ensenyament



Mesa de las elecciones de febrero de 1936. La República otorgó el voto a las mujeres en 1931

Especial 8 de març

UNITAT DIDÀCTICA: textos d'Eva Piquer



ENTREVISTA

Alicia Gil
Gómez

Sumari

NÚMERO 279 - FEBRER DE 2007

Editorial

8 de març, sense excuses, ara sí

Manolo Picó / Maribel Belda 3

Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes

Ofelia Vila 4

Repercussions de la Llei sobre violència contra la dona
en el sector docent

Rosalía Salcedo 5

Entrevista

Entrevista a Alicia Gil Gómez

Xelo Valls 6

UNITAT DIDÀCTICA

La Superdona al segle XXI 7

ACCIÓ SINDICAL

Ensenyament Públic

CCOO, l'IPC, els augments salarials i el poder adquisitiu

Ferran Vicent Garcia 12

Ensenyament Privat

Eleccions sindicals: tot val?

Pepa Ramis 13

Viu l'educació ambiental a l'Escola de Natura El Teu-
laret 14

Descobreix el nou llibre d'Ori, perquè les millors lliçons les
donen els xiquets 15



llocs on pots trobar-nos

COMARCA	TEL.	CORREU ELECTRÒNIC
COMARQUES DEL NORD	96 426 01 52	ensecastello@pv.ccoo.es
CAMP DE MORVEDRE - ALT PALÀNCIA	96 267 47 21	uc1515@pv.ccoo.es
EL CAMP DE TÚRIA	96 278 34 68	ensenyament@pv.ccoo.es
L'HORTA	96 388 21 55	ensenyament@pv.ccoo.es
LA HOYA DE BUÑOL	96 250 03 94	uc1519@pv.ccoo.es
PLANA DE UTIEL - REQUENA	96 230 25 69	uc1519@pv.ccoo.es
LA COSTERA - C. NAVARRÉS	96 228 01 45	uc1517@pv.ccoo.es
LA VALL D'ALBAIDA	96 291 45 04	uc1525@pv.ccoo.es
L'ALCOIÀ - COMTAT	96 554 39 66	uc1502@pv.ccoo.es
LA SAFOR	96 295 41 36	uc1523@pv.ccoo.es
LA RIBERA	96 241 77 95	alzira-ensenyament@pv.ccoo.es
ALACANTÍ	96 598 25 84	epublica-alacanti@pv.ccoo.es eprivada-alacanti@pv.ccoo.es
LA MARINA	96 578 01 72	denia@pv.ccoo.es
	96 585 70 07	uc1506@pv.ccoo.es
ALT VINALOPÓ	96 580 09 70	uc1507@pv.ccoo.es
MITJÀ I VALLS DEL VINALOPÓ	96 538 79 47	uc1507@pv.ccoo.es
BAIX VINALOPÓ	96 667 53 00	enseix@pv.ccoo.es
VEGA BAIXA	96 674 00 65	enseorihuela@pv.ccoo.es
	96 571 14 56	ensetorreveja@pv.ccoo.es

UNIVERSITAT

VALÈNCIA - ESTUDI GENERAL	96 398 30 17	ccoo@uv.es
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	96 387 70 40	ccoo@upv.es
ALACANT	96 590 34 86	ccoo@ua.es
JAUME I DE CASTELLÓ	96 472 88 13	ccoo@nuvol.uji.es
MIGUEL HERNÁNDEZ, ELX	96 665 85 94	ccoo@umh.es



PÀGINES CENTRALS

Unitat didàctica sobre la Conciliació de
la vida laboral i familiar a partir de textos
d'Eva Piquer. Per Gemma Marrahí.

T.E. 
**PAÍS
VALENCIÀ**

La Revista T.E. del País Valencia se edita
tambien en castellano. Esta edición la podéis
consultar en nuestra página web: www.pv.ccoo.es/ensenyament. La encontraréis en
el apartado: **Publicacions / Federació d'En-
senyament CC.OO.-PV / TE**, disponible desde
el número 258 correspondiente al mes de
diciembre de 2004

Coordina:

Ferran Garcia

Consell de Redacció:

*María Ángeles Alonso, Maribel Belda,
Fernando Casanova, Rafa Doménech,
María Ángeles Gea, Alejandro Lorente,
José Manuel Mora, Pep Lloret,
Ramón Martínez, Pilar Paniagua,
Pepa Ramis, Inma Sánchez, Paco Sellés,
Luis G. Trapiello, Miguel Ángel Vera*

Coordina l'edició en castellà:

Roberto Romero

Col·laboren:

Dolors Monferrer, Pep Durbán

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CC.OO. PV:

Purín Morant / Eva Rico

Edita:

Federació d'Ensenyament de CC.OO. PV
www.pv.ccoo.es/ensenyament



Impress en paper reciclat

DIPÒSIT LEGAL: M. 4406-1992
ISSN: 1131-9615

El Consell de Redacció de la T.E. del País Valencià,
juntament amb l'Oficina de Promoció i d'Ús del
Valencià de CC.OO.-PV, són responsables de les
traduccions dels articles.

La Federació d'Ensenyament de CC.OO. del País
Valencià no s'identifica necessàriament amb les
opinions exposades en els articles signats.



Manolo Picó
Secretari General
FE CCOO PV



Maribel Belda
Secretària de la Dona
FE CCOO PV

8 de març, sense excuses, ara sí

CELEBREM AQUEST 8 de març cada vegada més il·lusionats, però encara no satisfets del tot. Per què aquesta evident contradicció? Hem de pensar en la quantitat de reformes legislatives i els acords socials a fi d'impulsar polítiques d'igualtat entre homes i dones que han aparegut aquests dos últims anys. Normes que reconeixien drets a les dones i establien normatives per a defensar-les i castigar la violència exercida contra elles. Normes que trencaven les barreres de gènere amb l'objectiu d'establir i reconèixer que l'estima és universal dins d'un únic gènere que és el gènere humà. Normes, per fi, que afavoriran una millora de drets i una major sensibilització social o mesures per al creixement de l'ocupació i la millora de l'acció protectora a les persones en situació de dependència. Estem a un pas de l'aprovació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei estableix demandes històriques com és el permís de paternitat, millores en les prestacions i les cotitzacions a la seguretat social. Però, des del sindicat creiem que aquesta llei ens dota d'un instrument en la negociació col·lectiva que és el deure de negociar plans i mesures d'igualtat. Fer front a aquest repte comporta una gran oportunitat per a contribuir a modificar l'actual escenari de desigualtat i discriminació cap a les dones.

Tot aquest seguit de lleis i polítiques han sigut àmpliament assolides per la ciutadania i els partits polítics que han entès que en una societat avançada i solidària no tenen cabuda actituds i models que discriminen a més de la meitat de la població. Tota aquesta part està més que acceptablement assolida, però, alguna cosa està fallant. La posada en acció d'aquestes mesures no està a la mateixa altura que han estat les normes legislatives. Però, encara no hem posat en l'agenda plenament en l'ús i la pràctica de polítiques d'igualtat en les relacions laborals, en les relacions socials, etc.

Hem de ser nosaltres els que iniciem ja la introducció de pràctiques d'igualtat en tots els camps d'actuació social. Les polítiques d'ocupació han d'estar acompanyades necessàriament de polítiques d'igualtat en l'accés en el treball, en la formació, en

Tot aquest seguit de lleis i polítiques han sigut àmpliament assolides per la ciutadania i els partits polítics que han entès que en una societat avançada i solidària no tenen cabuda actituds i models que discriminen a més de la meitat de la població

No cal dir que aquestes lluites i conquestes en l'àmbit estatal i de vegades autonòmic, aquests acords socials en l'àmbit sindical, han d'estar acompanyats de canvis socials que ha de protagonitzar la ciutadania

la catalogació professional, en la representació en les empreses, mitjançant plans d'igualtat en la negociació col·lectiva.

Veiem ara, i l'informe de CCOO sobre els PGE 2007 així ho assenyala, que les dones participen cada vegada més en l'activitat laboral i incrementen progressivament la seua incorporació al mercat del treball. Però, la taxa d'activitat femenina (48%) se situa a 21 punts menys de la taxa masculina (69%) i la desocupació de les dones (11'5%) està 5 punts per damunt dels homes (6'4%). Pel que fa als salaris i la qualificació així com a la temporalitat les diferències qualitatives són evidents. Les dones pateixen major temporalitat contractual (37'2%) front els homes (32%) i major contractació a temps parcial (21'9%) front (4'2%) els homes. Els diferents salaris no són sols per a treballar en sectors menys productius sinó perquè pateixen discriminació salarial. Quasi la meitat de la diferència salarial es pot atribuir a la discriminació salarial.

Front a aquestes dades que representen els sectors de la classe obrera tradicional apareixen fenòmens de feminització en el sector professional i en el sector públic. Així veiem que en l'ensenyament, llevat de les universitats, les dones superen àmpliament als homes i ja és un fet en sectors sanitaris i de l'administració pública.

No cal dir que aquestes lluites i conquestes en l'àmbit estatal i de vegades autonòmic, aquests acords socials en l'àmbit sindical, han d'estar acompanyats de canvis socials que ha de protagonitzar la ciutadania. I, a més, estan lligats a àmbits més planetaris com són «els objectius de desenvolupament del mil·lenni». Aquests objectius que pretenen l'eradicació de la pobresa i la plena educació, la igualtat i l'accés a la salut, mantenen com a objectiu 3 «promoure la igualtat entre gèneres i l'autonomia de les dones».

Amb aquests canvis socials estem compromesos els homes i les dones de CCOO. Després de les eleccions sindicals, que gràcies als vostres esforços hem obtingut la majoria sindical en les universitats, hem consolidat la segona força en la pública no universitària i, en conjunt, per nombre de delegats i delegades som la majoria en el sector públic, serem capaços d'incorporar en la negociació col·lectiva de tots els sectors plans d'igualtat que superen qualsevol tipus de discriminacions.



Ofelia Vila
Secretària de la Dona de
la Confederació Sindical
de CCOO PV

Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes

LA LLEI D'IGUALTAT era una de les promeses de l'actual Govern i actualment es troba en el Parlament en un moment de finalització del tràmit parlamentari per a la seua pròxima aprovació.

No sabem quan s'aprovarà i, en conseqüència, quan entrarà en vigor; ens imaginem que, sent un any electoral, el que és més lògic és que s'aprove al voltant del 8 de març que és el dia de les dones.

La gestació de la Llei ha tingut una sèrie de problemes perquè els temes que s'inclouen en aquest projecte es van tractar en la mesa del diàleg social i **la cúpula de la patronal s'hi va oposar amb totes les seues forces al fet que tots els aspectes que la Llei inclou estigueren dins d'una norma.** Aquesta cúpula de les organitzacions patronals argumentava que no era necessària una llei per a introduir mesures d'igualtat, que tots els aspectes que la Llei contempla caldria portar-los per la via del consens i de la bona voluntat. Personalment, crec que **les dones estem confiant en la bona voluntat dels nostres companys des del neolític i que les mesures d'igualtat, si volem que siguin efectives, han de ser aplicades per la via de la norma.**

En vista que la patronal s'oposava a l'avantprojecte, el dia 27 de febrer de 2006, el Govern acceptà les propostes de les dues organitzacions sindicals que estàvem en la mesa del diàleg social, CCOO i UGT. Bé, el Govern acceptà totes les propostes menys dues, que encara continuem reivindicant. Les organitzacions sindicals sol·licitàvem, després del naixement d'un fill o una filla, quatre setmanes de permís exclusiu per als pares i de moment es queda en 15 dies. L'altra reivindicació, que, per cert, la UGT ja ha abandonat, és la del denominat període de carència, que des de CCOO volem

superar, i que significa que quan una treballadora estiga en actiu i estiga a punt de parir, tinga dret a la prestació per maternitat, encara que no tinga els 180 dies cotitzats que actualment estableix la Llei. Definitivament, el Govern va aprovar l'avantprojecte i el dia 3 de març de 2006 el va remetre al Congrés dels Diputats. **Aquest projecte aborda el principi d'igualtat entre homes i dones d'una manera transversal i contempla una sèrie de principis generals d'actuació en diferents àmbits.**

És una Llei molt extensa i amb un fondo calat que introdueix modificacions en 22 normes i l'objectiu principal de la qual és *«hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, y en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente las esferas, política, civil, laboral, económica, social y cultural».*

La Llei, a més a més, obri l'àmbit de la negociació col·lectiva i, encara que estableix línies d'actuació, deixa la concreció d'aquestes línies en mans de la negociació col·lectiva, amb l'obligació, per part dels actors que intervenen en l'àmbit de la negociació, d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Són molts els aspectes que la Llei incorpora i es faria molt extens detallar-los un per un, per la qual cosa em referiré únicament a tres aspectes que considere fonamentals.

La Llei introdueix un permís exclusiu per als pares després del naixement d'un fill o una filla. Actualment, i quan entre en vigor aquest avantprojecte, els pares tenen dret a un permís remunerat de 15 dies, permís que, si no l'usen, el perdran. Tenint en compte que un dels aspectes més problemàtics per a la incorporació de les dones en el mercat de treball és la maternitat i el permís que els correspon per aquest fet, **des de CCOO pensem que si els companys comencen a tenir permisos per la paternitat, se suavitzen les traves que alguns empresaris ens posen per a incorporar-nos al mercat de treball.**

Plans d'igualtat d'oportunitats en les empreses. Les empreses de més de 250 treballadors o treballadores estan obligades a elaborar i desenvolupar plans d'igualtat d'oportunitats que compreguen una sèrie de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació per a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte entre homes i dones i per a eliminar la discriminació per raó de sexe. **Els plans d'igualtat d'oportunitats fixaran objectius concrets a aconseguir i també sistemes eficaços d'avaluació d'aquests objectius.**

A més a més, en la Llei s'inclou el dret al treball en igualtat d'oportunitats. Es trasllada la directiva europea 2002/72/CE al nostre ordenament jurídic i s'incorpora la definició de conceptes i categories jurídiques bàsiques relatives a la d'igualtat d'oportunitats.

Des de CCOO creiem que la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones és un important instrument en la lluita contra la discriminació.



Repercussions de la Llei sobre violència contra la dona en el sector docent



Rosalía Salcedo
Ensenyament Públic

EL RECONeixEMENT de Nacions Unides en la IV Conferència Mundial de 1995 de considerar la violència de gènere com una manifestació de la vulneració dels drets humans ha comportat l'assumpció de la responsabilitat dels estats en la seua eradicació i dins d'aquest context cal situar la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG), BOE, 29 de desembre de 2004. La finalitat que persegueix aquesta llei és prevenir, sancionar i eliminar aquest tipus de violència i prestar assistència a les víctimes.

Si centrem el tema en el sector docent, en la LOMPIVG apareixen dos tipus d'actuacions, unes orientades al sistema educatiu i d'altres, en el reconeixement de drets com a treballadores de l'Administració i com a possibles receptores de violència de gènere.

Respecte a les mesures dirigides al sistema educatiu s'inclouen:

- **Promoure l'ensenyament en valors** de respecte a la dignitat de les dones i a la igualtat entre homes i dones, i remarcar en les etapes obligatòries i postobligatòries l'aprenentatge de l'alumnat en la resolució pacífica dels conflictes. Tots aquests principis cal introduir-los en el currículum per fer palesa la seua aplicació, actualment els ensenyaments mínims estan en negociació en l'àmbit estatal i, posteriorment, passaran per la mesa sectorial d'Educació al País Valencià.
- **La formació inicial i permanent** del professorat en matèria d'igualtat.
- **L'escolarització immediata dels fills afectats** per un canvi de residència derivat d'actes de violència de gènere. Aquest punt apareix reflectit en l'esborrany de nou decret d'admissió d'alumnes actualment en negociació al País Valencià.
- **La revisió per part de les administracions dels materials educatius** per a eliminar els estereotips sexistes o discriminatoris i per a fomentar el mateix valor d'homes i dones.
- **L'existència d'un membre del Consell Escolar de centre** encarregat de fer propostes dirigides al foment de la igualtat entre homes i dones. Aquesta figura està inclosa en la LOE en l'article 126.
- **La incorporació al Consell Escolar de l'Estat de representants**

de l'Institut de la Dona i de les organitzacions que defensen els interessos de les dones.

- **I, finalment, l'actuació de la inspecció educativa** per a fer aplicar els principis i els valors d'igualtat d'homes i dones en el sistema educatiu.

Des d'una altra vessant, en la LOMPIVG es reconeixen una sèrie de drets a les funcionàries víctimes de violència de gènere sempre que la treballadora acredite la seua situació davant l'Administració Pública competent, mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima o amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique que hi ha indicis que la demandant és víctima de violència de gènere. Els drets reconeguts apareixen en la disposició adicional novena de la LOMPIVG i són:

- **Dret a la mobilitat geogràfica.** Per a fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar altre lloc de treball del seu cos o escala. L'Administració Pública estarà obligada a comunicar-li les vacants que hi haja ubicades a la mateixa localitat o a localitats que la interessada sol·licite. Enguany, en el concurs de trasllats, per primera vegada, s'ha tingut en compte, gràcies a les reivindicacions de la Federació d'Ensenyament en la negociació estatal i autonòmica. Tanmateix el dret apareix reconegut en els esborranys de l'Estatut de la Funció Pública i en les nostres propostes per al futur estatut docent.
- **Dret a l'excedència.** Segons la LOMPIVG es podrà sol·licitar sense necessitat d'haver prestat un mínim de serveis i sense cap limitació de temps. Durant els sis primers mesos, prorrogables a un màxim de divuit, tindrà dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupa, i serà computable a nivell d'ascens, triennis i drets passius. Tant en l'esborrany de l'Estatut del Funcionari Públic com en l'esborrany de l'Estatut Docent es contempla el seu exercici. Des de CCOO, la no-percepció de salari dificulta considerablement la possibilitat d'acollir-se'n en un moment en el qual la treballadora necessita independència econòmica, raó per la qual CCOO ha defensat que hauria de percebre la retribució bàsica, el complement de destinació i el 50% del complement específic.
- **Dret a l'absència o faltes de puntualitat en el treball, a la reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions i a la reordenació dels temps de treball.** Aquests drets cal introduir-los en l'àmbit autonòmic en el decret de permisos i llicències.

No s'enderroca el problema de la violència contra les dones amb una legislació, no obstant això, es contribueix a visualitzar institucionalment una realitat social que atenta els drets fonamentals com són la llibertat, la vida i la no-discriminació. Per a CCOO ha d'haver-hi una aposta decidida per canviar les formes de socialització de les persones amb actuacions integrals als àmbits educatiu, social, familiar, sanitari, jurídic i laboral, la qual cosa exigeix el compromís de tots els poders públics, de les organitzacions polítiques i socials i de la societat en el seu conjunt. **El nostre compromís com a agent social és fer complir i desenvolupar les mesures contemplades en la LOMPIVG en les dues vessants**, d'una banda, introduint propostes en el terreny educatiu que impliquen els principis d'igualtat i no-violència, i d'altra banda, el reconeixement dels drets referents a les condicions de treball de les docents víctimes de violència.



Entrevista a Alicia Gil Gómez

Per Xelo Valls



ALICIA GIL GÓMEZ (Madrid, 1954)

És gerent de la Fundació Isonomia per a la igualtat d'oportunitats.

És una dona d'esquerres que va viure el final del franquisme i la transició des del compromís polític i públic.

De família materna d'esquerres que va estar represaliada i son pare va ser un «xiquet de la guerra» que de camí a Rússia es va haver de quedar a Castelló, un lligam que molts anys després va fer que Alicia vinguera a aquesta ciutat.

Com veus des de la distància la realitat de les dones de finals dels 60 i dels 70?

El franquisme no tenia mitges tintes, era un sistema de principis bàsics injustos que encara s'aguditzaven més per a les dones. L'educació que rebíem les dones era per a ser una bona mare i esposa dins d'una formació d'ideari catòlic. Si entraves dins d'aquest motlle, eres bona, i si no, eres dolenta. Açò es

reforçava amb totes les activitats, les actuacions i les maneres de la Secció Femenina. Fins i tot, hi havia dos currículum diferents segons el sexe que després venia reflectit en dos patrons socials ben diferenciats. Les dones érem educades fonamentalment per a l'abnegació i el patiment. I per al món privat.

Tant és així que el marc normatiu era clarament de dependència per a fer «activitats públiques» com podia ser treballar fora de casa. Es necessitava un certificat de bona conducta que sempre havia d'estar avalat per un home.

Davant aquesta situació, o t'hi sotmeties o t'hi rebel·laves.

Tu vas triar la rebel·lió, no? Com vas arribar al compromís?

Si, vaig triar la militància en l'esquerra en un moment de clandestinitat. Com tantes altres persones, em vaig «proletaritzar» i vaig començar a treballar en Sanitat com auxiliar de clínica. Militava en CCOO en la clandestinitat. Era l'únic sindicat que en aquell moment funcionava. També militava en altres àmbits: associació de veïns S. José Obrero del barri de Carabanchel i en la Universitat.

I quin era el paper de les dones en eixe teixit de militància?

També l'esquerra reproduïa els esquemes masclistes. Les dones mai estaven en llocs de decisió, sempre en l'ombra fins que triomfava la revolució.

El debat sobre la vida quotidiana, el treball diari, el de la vida privada s'interpretaven, fins i tot, com un debat «pequeño burgués». La centralitat del debat estava en el treball productiu, mai en el treball submergit ni en el reproductiu (que era el que protagonitzàvem les dones, clar).

Fins i tot les parelles que tots dos militàvem, el patró es reproduïa.

I en algun moment es produeix un desig de canvi. Com es va produir?

El 1975 comencen a moure's els moviments feministes. Les feministes van aportar a les dones d'esquerra eines per veure com s'estava portant a terme la pràctica política en masculí.

I eixe qüestionament fa que en el discurs de les organitzacions de l'esquerra es feia de menys el feminisme. Fins al punt que moltes de nosaltres no ens definíem ni reconeixíem feministes perquè no era ben vist pels companys. Però no va ser sempre així. Als 80 comence a reconèixer-me i considerar-me feminista. Abandone l'organització referent en la qual militava (Liga Comunista Revolucionaria) perquè no em sent respectada com dona.

La Superdona al segle XXI

Una unitat didàctica sobre la *Conciliació de la vida laboral i familiar* a partir de textos d'Eva Piquer

OBJECTIUS:

1. **Conèixer** la periodista i escriptora Eva Piquer: biografia i obres més importants.
2. **Reflexionar** i prendre consciència de la necessitat de distribuir les tasques domèstiques dins de la família o nucli de convivència.
3. **Conèixer** l'existència de la Llei d'Igualtat, l'obligació dels Plans d'Igualtat d'Oportunitats, la Llei Concília i d'altres aspectes jurídics relacionats amb el tema de la compatibilitat de l'horari laboral i les tasques familiars.
4. **Fer** un debat a partir dels textos i de la graella sobre el tema: la conciliació de la vida familiar i laboral.
5. **Breu** repàs de les fronteres dels gèneres de la Literatura: poesia, prosa, prosa poètica,... i d'algunes figures literàries: la ironia, comparació, metàfora, la hipèrbole...
6. **Revisar** els trets característics més importants del català oriental.

NIVELL:

4t. E.S.O.

TEMPORALITZACIÓ:

Tres sessions.

INTRODUCCIÓ:

Hem triat aquestos textos d'Eva Piquer perquè és una forma d'enfocar el tema de la conciliació laboral i familiar amb humor o, si més no, amb una bona dosi d'ironia, de vegades fins i tot l'autora l'encara amb sarcasme. Ironia i humor creiem que són dues qualitats que ens calen a les dones de hui, a més de molta paciència i moltes vitamines i suplementos alimentaris per arribar al final del dia. Ser dona, treballadora i mare per a la majoria de nosaltres és un gran repte i de vegades aconseguir passar una setmana i que tot ens haja funcionat bé a casa i a la feina és més que una heroïcitat. Algunes autores parlen de la **superdona** (**superwoman**), altres de «la gran estafa». I el

llenguatge polític i sindical (masclista o simplement androcèntric? O neutre?) fa temps que va inventar per expressar aquesta situació el terme de **la doble jornada**, al qual podríem afegir la triple i la quàdruple... Aquesta situació és presentada d'una manera crua, directa i clara en els textos d'Eva Piquer però amb un to d'humor que encara que li lleva part de la càrrega dramàtica, no deixa de ser una mostra de la dura realitat per a moltes de nosaltres, les dones. Per això, paga la pena dir que encara hui ens trobem molts casos de dones que han de decidir entre la vida professional i la vida personal; de fet continuem deixant de treballar un nombre considerable de dones en tenir el primer fill o la primera filla. Moltes dones no es plantegen el seu treball com una carrera: és ben senzill, no s'hi poden dedicar a no ser que la seua parella se n'ocupe dels fills i de la casa cosa que venim fent les dones des de fa moltes generacions. Doncs bé, la qüestió que ens volem plantejar és: **Es possible canviar aquesta situació? Fins a quin punt ens beneficiarà o ens ajudarà una Llei d'Igualtat, una Llei Concília, 100 o 1.000 Plans d'Igualtat? Podrem les dones ser dones, mares, treballadores i no defallir en l'intent?**

El 23 de Juny de 2006 el Consell de Ministres aprovava al Parlament el *Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres*, encara que ja comptàvem amb la *Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras*, de 5 novembre de 1999, la nova llei suposa avanços importants pel que fa a les mesures de conciliació i a l'obligació de tenir-les en compte en totes les negociacions de convenis. Cal que recordem també que al País Valencià ja comptàvem amb una Llei Concília des del 2003. El problema és que les lleis en primer lloc s'han de conèixer per tal de fer-ne un bon ús; en segon lloc, han de tenir una acceptació social important i al remat s'han d'aplicar per poder avançar cap a la igualtat i per tant cap a una societat més justa.

NOTES BIBLIOGRÀFIQUES SOBRE L'AUTORA: EVA PIQUER

Eva Piquer (Barcelona, 1969) és llicenciada en Ciències de la informació, és professora de periodisme i ha estat





corresponsal a Nova York i a Frankfurt. Ha publicat, entre d'altres les novel·les *La noia del temps* (premi El Vaixell de Vapor 1996) i *Àlícia al país de la televisió* (premi Marià Vayreda 1999), totes dues traduïdes al castellà i ha guanyat el premi Josep Pla de 2002 amb *Una victòria diferent*. És coautora dels llibres de contes *Zel* (1998),

Por (2000) i *Domèstics i salvatges* (2001). Membre del col·lectiu Germanes Quintana, ha participat en el volum col·lectiu *Tancat per vacances*, 2003. Col·labora al diari *Avui*, on firma la secció setmanal «La lectora desacomplexada». Fruit d'aquesta col·laboració va publicar el 2003 *No sóc obsessiva, no sóc obsessiva, no sóc obsessiva: dèries, plaers i addiccions d'una lectora desacomplexada*. El 2004 va publicar *Els fantasmes no saben nedar* (en castellà i en català) i l'any 2005 un llibre de poesia *Supermare treballadora i altres estafes*, «un llibre per riure's d'una mateixa i sentir-se una mica menys culpable» («I prou curt perquè el pugui llegir fins i tot la mare més estressada», segons les pròpies paraules de l'autora que apareixen la contraportada.)

ACTIVITATS:

1. El problema de tenir un fill és que, a partir d'aleshores, et tens.

Amb aquesta frase s'obri el llibre *Supermare treballadora i...*, escriu un text argumentatiu on expresses si estàs d'acord amb l'autora o no. Observacions: Per què és un problema tenir un fill?, per a qui? Com creus que es pot interpretar aquest començament del llibre? Creus que aquesta frase conté un to irònic?

2. Llig el següent text i contesta les preguntes:

El mite de la superdona no és un mite: és una estafa. Equilibrar la rendibilitat laboral amb les obligacions domesticofamiliars és equiparable a pujar a l'Everest sense oxigen, per la cara nord i empenyent un cotxet. Es pot fer el cim, però amb l'ajut d'uns quants xerpes i amb la sensació de no haver gaudit prou del paisatge.

La immensa majoria d'expedicionaris dimiteixen pel camí. O arriben dalt havent-se deixat la vida a baix.

- Has sentit parlar alguna vegada del mite de la superdona? Explica què vol dir.
- Busca al diccionari «Xerpa».

- On és l'Everest? Quina altura té? S'hi pot pujar sense oxigen?
- Escriu el tema del text.

3. Ara ja saps què és una Superdona; a continuació Eva Piquer et dóna més dades i algunes característiques.

Et presentem la superdona: és fantàstica a l'oficina i meravellosa a casa, penca més que ningú a la feina i encara té temps per fer pastissos i banyar els nens i explicar-los un conte amb final feliç abans del petó de cada nit. Fas una encaixada al buit: aquest model de dona no existeix. T'aboquen a fer mèrits per obtenir un títol que no està en venda.

- Explica el significat de l'expressió «Fas una encaixada al buit».
- Què destacaries d'aquesta fantàstica dona?
- Creus que la poesia anterior respon a les característiques del gènere? Escriu-la en prosa.

4. La vida diària d'una dona treballadora es converteix en una cursa contra el temps. A més, segons l'autora, la superdona carrega amb tones de culpabilitat com es veu al text següent. Llig-lo i contesta les preguntes:

- Quin és el sentit de l'expressió «anar de bòlit»?
- Explica el sentit del text que tens a continuació. Fixa't en la frase final i digues si té un sentit literal.

Vas de bòlit cada dia de cada dia, ets una esclava de l'agenda, et rentes les dents dins la dutxa per amortitzar els dos minuts d'espera que requereix el suavitant dels cabells, carregues amunt i avall unes quantes tones de culpabilitat i te les apanyes com pots per combinar una feina vocacional que et fa sentir poc o molt realitzada amb la feinada afegida que suposa tenir un o dos o tres fills. Visca l'alliberament de la dona.

5. Un dia d'una dona treballadora amb xiquets no dóna lloc al descans, ni tan sols a respirar. Quina conseqüència creus que té per a la mare aquest tipus de vida que es palesa en el text que ve a continuació? Quina forma retòrica és l'eix del poema?

Els nens tenen l'hàbit d'esmorzar i dinar i berenar i sopar cada dia de cada dia de dilluns a diumenge,

sense saltar-se cap àpat. A part d'anar a l'escola, van a la coral i al futbol i a la piscina i a música i a patinatge i a la logopeda i a dotze festes d'aniversari per setmana. I no tenen edat de cuinar ni d'anar sols pel carrer. Darrere d'un nen multiocupat i ben alimentat, sempre hi ha una mare amb un coet al cul i amb la llengua als peus.

6. Fins ara no havia aparegut cap personatge masculí; com es manifesta la relació de parella en la poesia següent?

- No hem parlat de l'humor que és palés en tot aquest llibre. Digues quins trets còmics hi apareixen.
- Com es diu la figura retòrica consistent a desdoblar el jo en un tu? Quin efecte causa?

Abans donaves el teu número de mòbil indiscriminadament, però ara que tens fills ha passat a ser un secret molt ben guardat. Vols evitar que algú et truqui per feina a quarts de nou del vespre, mentre els nens es maten pel passadís i tu intentes que facin les paus, a la vegada que fas el sopar, buides la banyera i t'esforces sens èxit per recordar qui coi deu ser aquell home que posa el pijama al fill petit i que t'ha saludat amb un petó als llavis quan ha entrat amb les seves claus a casa vostra.

7. En llegir la poesia següent, explica qui són «els experts» i digues si coneixes el doctor Estivill.

- Assenyala els trets dels català oriental que hi apareixen i adapta la poesia a l'occidental
- Consideres que està suficientment justificat el disbarat educatiu que comet el personatge?

Els experts diuen que no heu de portar el nen al vostre llit sota cap pretext. A les quatre de la matinada, quan ja t'has aixecat dotze vegades i el rei de la casa continua reclamant companyia cada tres minuts, els experts dormen. Mig sonàmbula, decideixes endur-te el nen al teu costat: així no et caldrà aixecar-te i passar fred quan rondini. Fins i tot podràs abraçar-lo i fer-lo callar sense acabar de despertar-te. L'endemà, mentre et prens el cafè triple que et mantindrà amb les parpelles alçades a la feina,

prometràs en veu alta al doctor Estivill que no faràs mai més un disbarat educatiu com aquest. I mantindràs fermament la promesa fins que el nen us torni a torturar de matinada.

8. El somni d'una mare treballadora és que els fills es facen grans. Hi estàs d'acord amb el plantejament que fa l'autora d'aquest tema? i amb la conclusió que en trau?

- Explica l'estructura d'aquesta poesia.
- Quin recurs retòric hi apareix?

Quan els nen siguin grans, tornaràs a anar al gimnàs (ara et limites a pagar-ne la quota cada mes). Quan els nens siguin grans, tornaràs a tenir mitja hora lliure per poder fer un cafè amb un amic o amb una amiga (que tinguis els fills tan grans com els teus). Quan el nens siguin grans, redescobriràs els bons moments de la vida en parella (més ben dit, redescobriràs la vida en parella). Quan els nen siguin grans, tornaràs a entrar en una botiga de roba sense anar directament a la secció infantil. Quan els nens siguin grans, deixaràs de quedar fora de joc en les converses sobre les millors pel·lícules de la cartellera. Quan els nens siguin grans, podràs tornar a llegir novel·les com cal en lloc de llibres terapèutics com aquests. Quan els nens siguin grans: llavors sí que seràs una dona alliberada. I vella, què hi farem.

Marca amb una ics la casella en la graella següent a partir de les qüestions que et farà el professor o professora:

	jo	mare	pare	germà	germana	àvia	avi	altra persona
1.								
31.								

(Observacions: 1. Sempre fan referència a la llar de cadascú. Cal tenir en compte si la mare treballa fora de casa o no i el nombre de persones que hi conviu. 2. Sempre es marcarà una creu on calga; ara bé se'n poden marcar més d'una quan la tasca per la qual et demanen realment es fa compartida al 50%.)



Preguntes:

1. Qui fa el desdèjuni?
2. Qui et fa l'entrepà de l'esmorzar?
3. Qui fa el dinar ?
4. Qui et fa el berenar?
5. Qui prepara el sopar?
6. Qui s'encarega de la compra dels productes alimentaris?
7. Qui compra els productes de neteja?
8. Qui compra la roba i el calçat?
9. Qui agrana?
10. Qui lleva la pols?
11. Qui frega el pis del menjadors, de les habitacions...?
12. Qui llaça la roba a mà o posa la rentadora?
13. Qui estén la roba?
14. Qui replega la roba i la planxa?
15. Qui trau el fem?
16. Qui neteja les sabates?
17. Qui fa el repàs de costura, cus els botons...?
18. Qui para taula?
19. Qui s'alça mentre es menja a per alguna cosa que falte a taula?
20. Qui lleva taula?
21. Qui dóna de menjar als xiquets (o les xiquetes) més menuts?
22. Qui atén i vigila les criatures més menudes a casa i fora de cas?
23. Qui porta les criatures a l'escola?
24. Qui porta les criatures al metge?
25. Qui atén a casa les criatures quan estan malaltes?
26. Qui porta els fills o les filles a les activitats extraescolars?
27. Qui manté la relació amb l'escola?
28. Qui atén els familiars malalts?
29. Qui porta el cotxe a netejar? Qui neteja el cotxe?
30. Qui porta el cotxe al taller a fer el manteniment?
31. Qui neteja el bany?

ACTIVITATS COMPLEMENTÀRIES:

1. Has llegit alguna vegada un article d'Eva Piquer? En pots trobar al diari l'Avui.
2. Eva Piquer també col·labora en diferents programes de la ràdio. Prova a escoltar-la.
3. Sabies de l'existència del *Pla Concilia* en l'administració general?

ORIENTACIONS DIDÀCTIQUES PER AL PROFESSORAT:

1. Sobre els textos

L'objectiu general d'aquesta proposta és aconseguir que l'alumnat se n'adone que si distribuïm les tasques domèstiques i les de cura de fills i filles i de persones grans estem aconseguint una societat més justa i una societat més igualitària i per tant menys discriminatòria i menys violenta. Els objectius més concrets es veuen molt bé quan treballem cada text. Però no hem d'oblidar en cap cas, l'objectiu general. Algunes de les preguntes proposades després dels textos es poden aprofitar per a altres poesies. Per exemple el de «expressar el tema», però no hem volgut detenir-nos molt en cada text perquè són de fàcil comprensió i és més important llegir-los tots i no que no només ens done temps a treballar-ne un o dos. És molt important el to irònic i humorístic, de vegades sarcàstic, que utilitza Eva Piquer per parlar de la dificultat de conciliar el treball fora de casa i les altres tasques que tradicionalment han exercit les dones. No hem d'oblidar quan fem el debat que cal donar importància al fet que també són les dones les que tenen cura de les persones grans i de les persones malaltes de la família ja que aquest aspecte no es tracta als textos.

2. Sobre la graella

El fet d'haver de contestar la graella és molt important i hem aconseguir que l'alumnat ho faça d'una manera sincera. A més, hem d'aclarir que no consideren el fet d'«ajudar» a fer el llit o a parar taula o en qualsevol altra activitat com que ja són ells o elles els que fan eixa tasca. Caldrà aclarir el concepte d'ajudar (que implica unes condicions com per exemple «quan a mi em ve bé», «quan tinc temps», o «quan em plau») i contrastar-lo amb el de fet de ser el responsable o la responsable d'una feina concreta que depèn sempre de tu i si no la fas tu no la fa ningú, cada dia passe el que passe. (L'alumnat normalment confon els termes i realment quan pensa quants dies a la setmana s'ha fet el llit, per exemple, sempre cau en el compte que el cap de setmana el fa la mare o simplement, els dies que se'ls oblida el fa la mare, etc.)

Al final de l'última sessió: posada en comú dels resultats del qüestionari. Aquesta part es pot fer en grups de tres o quatre alumnes, primer es posen en comú els resultats i s'extrauen unes dades en el grup i després s'exposa al grup gran o classe.

Debat sobre els resultats i aportacions per millorar la «desequilibrada distribució de les feines i de la cura de les persones dependents». El tema pot ser: Creus que han d'haver mesures legals per ajudar a conciliar els temps de treball amb els de les ocupacions de casa, fills i altres familiars? Quines mesures proposaries?

Tot açò ho vas viure a Madrid, on vivies. No obstant això, ara Castelló és la teua ciutat. Com és això?

Mon pare va estar acollit per una família castellonenca a la guerra. I el lligam va perdurar. La vida em va portar ací el 1986. Em vaig incorporar a la Universitat (que en aquell moment era Col·legi Universitari) com estudiant. En aquell moment no existia cap associació de dones i, en general, hi havia poc associacionisme en la universitat.

El 1989 conec a Rosalia Torrent i Puri Escribano. Amb elles i altres companyes creem el Seminari de la Dona en el 91 que depenia del Vicerectorat de Cultura. Però, volíem donar-li més entitat, el vam anomenar SEMINARI D'INVESTIGACIÓ FEMINISTA i, amb tenacitat aconseguíem que depenguera del Vicerectorat d'Investigació.

Comence el meu doctorat sobre *Gènere, violència, poder i conflicte* que em posa en contacte amb moltes dones d'associacions feministes de Castelló.

I com naix la Fundació Isonomia?

A la universitat es crea una associació cultural (AIDIAC). Ens plantejem fer en el 94-95 un curs de formació en coordinació amb el Centre de Formació del Professorat, la Universitat, l'Ajuntament de Castelló i, evidentment, el Seminari feminista. El curs s'anomenava DONA, DONES: ART I CULTURA. Va ser una experiència molt positiva i que ens va permetre tenir contactes amb dones de diferents disciplines que treballaven des del punt de vista de gènere. Un dels temes que es va abordar en el curs era l'arquitectura. Una de les dones que va participar en aquest àmbit treballava en un projecte NOW. I ens va alenar que en sol·licitarem un. En contacte amb la Universitat, per a donar-li entitat, ens concedeixen el projecte.

El fet de participar en un projecte europeu d'aquesta talla, com us va afectar?

Fins a eixe moment, el Seminari d'Investigació Feminista era una cosa de xiques que estava ahí. En el moment en què ens donen el primer projecte NOW, ens convertim en el projecte de més diners que tenia en aquell moment la Universitat. I això li donava entitat. El segon projecte tenia una dotació econòmica major. A banda, durant el primer es va crear una xarxa amb 12 ajuntaments de la província que passen a ser 14 durant el segon projecte. Ja era una realitat per a tenir en compte.



Però els projectes són finalistes, arriba un moment que ja no hi ha diners. Com vau afrontar això?

Efectivament. Mentre durava el projecte es feien moltes intervencions. Una vegada s'acabaven els diners es produïa una dispersió de la gent que hi havia participat i veien les seues expectatives frustrades. Al final es convertia en resultats negatius. Era necessari crear una estructura que canalitzara tot açò i que no estiguera sotmesa a subvencions. Quina estructura? Una fundació. La Fundació Isonomia naix amb el suport del Rectorat, amb un equip docent de dones feministes (Asun Ventura, Carmen Olaria, Rosa Clemente) i que hauria de tenir un patronat que facilitara la presència d'agents socials en la gestió, no només la Universitat.

Com agents socials vam optar pels sindicats confederals CCOO i UGT.

Quina és la funció de la Fundació Isonomia?

Treballar en pro de la igualtat des de la intervenció social però també des de la investigació.

Ara mateix, hem presentat un Programa Oficial de Postgrau que és interuniversitari i internacional i que està a l'espera d'aprovació, encara que ja ha passat tots els filtres d'avaluació externa.

Tenim contactes i treballs comuns amb Llatinoamèrica i Europa.

A més a més, ací a la província treballem amb una xarxa de 70 municipis. I també amb associacions i empreses.

Més informació: <http://isonomia.uji.es>

Quines coses destacades, amb poques paraules, del treball i l'aportació que fa la Fundació?

Treballem en contextos legislatius. Val a dir que en la tramitació parlamentària de la Llei d'igualtat vam ser consultades. També hem fet petites auditories d'igualtat.

Hem tingut reconeixement públic, que no és més que un indicador que la nostra feina es coneix i es valora. Aquest reconeixement ha sigut des d'associacions de dones (2005-Dones progressistes d'Onda) com des de institucions (2006-Corts Valencianes).

Un altre àmbit de treball és dins del comitè tècnic d'AENOR. Formem part d'aquest comitè ètic com expertes en igualtat. El segell de qualitat per a empreses també passa per tenir en compte la realitat i les necessitats de les dones.



Ferran Vicent Garcia
Secretari de Comunicació

ENSENYAMENT PÚBLIC

CCOO, l'IPC, els augments salarials i el poder adquisitiu

ÉS CONEGUT per totes les treballadores i els treballadors que «l'obrer mereix el seu salari» i que aquest ha de ser capaç si més no de mantindre la seua subsistència amb un nivell acceptable. Si a més estem immersos en una economia de mercat la subsistència d'aquest sistema dependrà que aquests salaris mantinguen o augmenten el poder adquisitiu dels treballadors i de les treballadores per tal que no decaiga el ritme de consum. Però aquest augment dels salaris pot comportar un increment del preu final dels productes produïts —inclosa l'educació— i per tant una disminució del poder adquisitiu dels obrers i de les obreres que demanen més sou per no perdre poder adquisitiu i així successivament. **Per assolir un equilibri entre les dues dinàmiques —necessitat de mantindre poder adquisitiu i necessitat de mantindre el marge de beneficis i la productivitat de les empreses (també en l'ensenyament)— la patronal realitza els seus esforços i els agents socials realitzem els nostres.** Fruit del nostre treball és per tant, no solament el nostre sou sinó també els augments i millores salarials que es pugen aconseguir.

Explicuem per tant que hem aconseguit després de treballar en molts fronts i de moltes formes per assolir unes millores retributives en l'ensenyament que mantinguen el nostre poder adquisitiu en un nivell igual o superior al curs anterior.

Augment salarial versus IPC

Per ser exactes i per anar al vessant numèric del problema l'IPC de l'any 2006 es tancà en un increment del 2'7%.



L'aplicació de l'Acord signat per CCOO, juntament amb CSI-CSIF i la UGT, amb l'Administració pública de l'Estat l'any 2005 estableix que per a la funció pública el sou augmentarà un 2% automàticament cada any i a més es podrà augmentar en l'àmbit de la negociació autonòmica fins un 0'7% més en concepte d'ajustament amb l'augment real de l'IPC interanual així com la possibilitat de crear un fons de pensions de gestió autonòmica que incorporaria el 0'3% de la massa salarial. A aquest Acord cal afegir la incorporació del complement específic a les pagues extres que en un període de tres anys cosa que implica que enguany s'incorporarà un 33%. **Aquest escenari comporta que per a l'any 2007 tot el professorat de l'ensenyament públic del País Valencià percebrà una nòmina augmentada en un 3'25% de mitjana aproximada.** En realitat, aquest augment varia entre un 2'95% i un 3'45% atés que l'augment a la paga extraordinària és igual per a tots els treballadors i les treballadores d'un mateix cos (primària, professorat tècnic, secundària o catedràtics).

Aquestes són les xifres, les valoracions pertanyen a l'àmbit personal i col·lectiu i tots i totes vosaltres en podeu realitzar les vostres. **La tasca pendent: assolir també el cobrament dels sexennis i els complements per càrrecs de responsabilitat a la paga extraordinària.** Comptem amb tots i totes vosaltres per cercar la millor estratègia i exercir la pressió necessària.

Cobrament de triennis per al professorat interí

La negociació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les esmenes presentades per CCOO al llarg del seu tràmit parlamentari han dut a la consecució d'una reivindicació històrica: el cobrament dels triennis per al professorat interí.

Aquests triennis es cobraran a partir de la publicació de l'Estatut bàsic en el BOE i tindran un caràcter acumulatiu en el sentit que cada persona cobrarà d'acord amb la seua antiguitat acumulada com a funcionari o funcionària docent.

La nostra Federació d'Ensenyament considera un èxit aquesta fita i a més subratllem el fet que per a aquest professorat l'augment del sou d'aquest curs pal·liarà en part la deshomologació que hi ha entre el funcionariat interí i el de carrera. **La tasca pendent: assolir també el cobrament dels complements per formació (sexennis).** De nou, comptem amb tots i totes vosaltres per cercar la millor estratègia i exercir la pressió necessària.

ENSENYAMENT PRIVAT

Eleccions sindicals: tot val?



Pepa Ramis
Secretaria
d'Ensenyament Privat

LES ELECCIONS sindicals són molt diferents als centres privats i als públics. En aquests les diferents organitzacions presenten una candidatura provincial, amb 100 o 200 persones, i els votants voten a una d'aquestes llistes. Però, en les empreses privades, i als centres educatius privats ho són, siguen concertats o no, les eleccions cal fer-les empresa per empresa. Com que hi ha prop de 500 empreses, les eleccions s'allarguen durant tot el curs: cal constituir una mesa en cada empresa (o més, si són majors de 49 treballadors), establir un calendari, i els sindicats intenten presentar candidatura en cada empresa. La cosa es complica en el cas de les empreses de més de 49 treballadors, perquè la normativa estableix que cal presentar una llista completa, i això comporta un requisit més que a vegades impossibilita la presentació de candidatures.

Però, encara es complica molt més perquè en la majoria dels centres privats no hi ha llibertat. Els mateixos que defenen la «llibertat d'ensenyament» són els que amb més interès obstaculitzen la llibertat sindical i els que menys respecten la llibertat d'opció i de consciència dels treballadors i les treballadores del sector.

Per un costat tenim els titulars de centres. Encara que a vegades ens trobem amb persones respectuoses que no volen immiscir-se i, tot i tenir dret al vot, decidixen no participar-hi perquè ocupen un càrrec directiu i creuen que no han d'influir, també ens trobem a altres titulars de centres que no vacil·len a emprar qualsevol mètode per a pressionar al personal i condicionar l'elecció, de manera que isca un sindicat al seu gust. Ens ha tornat a ocórrer recentment: quan els nostres candidats i candidates han presentat la candidatura per CCOO, la titularitat del centre els ha pressionat perquè la retiraren, i ells l'han retirada, no tant per convenciment sinó per por a represàlies.

En aquesta labor intimidatòria ha col·laborat també alguna organització sindical. FSIE ha enviat a candidats nostres un escrit

ple de mentides i falsedats, tantes que algunes són quasi divertides: ens acusen d'oposar-nos al concert d'educació infantil, ens acusen de propugnar una escola «única» (?), laica i democràtica (interessant, aquesta última acusació), ens acusen que només signem acords que beneficien la pública, ens acusen de ser un «sindicat multisectorial» (?), ens acusen que hem de convèncer primerament els nostres companys de la pública per a tenir alguna cosa en la concertada i, també, de signar un acord que permetrà mantenir el sistema actual de Seguretat Social, estendre'l a nous col·lectius i mantenir la jubilació parcial, etc. I ens acusen, en el seu deliri, fins i tot del que voldrien que haguérem fet: diuen que el 2005 «hauríem» signat l'increment de 80 hores que proposava la patronal, a la qual cosa sempre ens hem oposat, tal com consta en les actes.

No sols ho diuen per escrit. A més a més, els seus permanents sindicals es prenen la llibertat d'increpar directament els nostres candidats, amb frases com: «Però tu saps el que estàs fent, en presentar-te per un sindicat que només defén a l'ensenyent únic i públic?»

Com a persones que creiem en la democràcia i la llibertat de consciència, no ens cap en el cap que algú es considere amb tanta possessió de la veritat com per a recriminar una persona que ha triat lliurement una determinada opció, si sap per què ho ha fet. La nostra opció ha sigut sempre respectar les opcions dels treballadors i les treballadores. I, també, defensar-les quan, davant de la primera dificultat, han recorregut a CCOO perquè els defenguem, vist que FSIE o USO no els ho solucionen quan tenen un problema amb l'empresa.

El que no diu FSIE, ni en els seus escrits ni de paraula, és quins són les seues propostes, ni com les durà a terme. Està arreplegant signatures contra la reforma de la jubilació parcial, però no diu què hi farà, perquè FSIE no negocia aquest acord, ni el va negociar el 1998. Ho va negociar CCOO, precisament per ser el que ells anomenen un sindicat «multi-sectorial», perquè aquest acord no és específic per als treballadors de l'ensenyament, sinó per a tots, absolutament per a tots: els del tèxtil, els de la fusta, la construcció, la banca, el comerç, la sanitat privada, etc., i pròximament s'estendrà als funcionaris. Perquè, **en contra de les seues acusacions, en aquest tema els treballadors d'empreses privades hem anat per davant de «els de pública», i CCOO, i no FSIE, va negociar i va signar aquest acord fa ja vuit anys.**

Encara ens queden uns quants mesos d'eleccions sindicals, i ens agradaria que es reconduïren aquestes actituds. No és possible evitar el joc brut? És necessari recórrer a les mentides i manipulacions? Per què algunes organitzacions en compte d'explicar les seues propostes tenen l'obsessió per criticar als altres? Per què no és possible que els titulars de centre respecten totes les opcions? En definitiva, per què no és possible que els treballadors i les treballadores de privada trien lliurement els seus representants?

Resulta inquietant pensar en quin tipus d'educació poden donar als i les alumnes persones d'aquest tastament. Perquè el que no practica el respecte i la llibertat, difícilment educarà persones lliures, respectuoses i tolerants.



Viu l'educació ambiental a l'Escola de Natura El Teularet



L'ESCOLA DE Natura El Teularet ofereix la possibilitat de realitzar programes d'Educació Ambiental en un entorn privilegiat com és la Serra d'Enguera, amb unes instal·lacions i uns recursos de qualitat i un equip d'educadors ambientals especialitzats.

El Teularet, Centre d'Ecoturisme i Formació, té com a objectiu principal ser un model de desenvolupament sostenible d'àmbit local; els seus projectes (energies renovables, agricultura i ramaderia ecològica, planta de compostatge, recollida i depuració d'aigües, etc.) formen la base del projecte educatiu, i al seu voltant es desenvolupen les nostres activitats.

Per a grups escolars (des de l'educació infantil fins a l'educació superior), oferim visites de dia i estades amb un programa d'activitats en què reforçarem els continguts abordats en l'aula, des d'una metodologia pràctica i vivencial, i **sempre des d'una perspectiva didàctica i lúdica alhora.**

Així mateix, la nostra oferta és oberta per a qualsevol altra entitat, grup o associació de xiquets, joves i/o persones adultes, amb ganes d'aprendre i de divertir-se en contacte amb el medi natural.

Disposem de dos tipus d'allotjament: alberg amb habitacions grupals, i cabanyes de fusta, un menjador i diferents aules i espais interiors i exteriors per a la realització de les activitats.

A més a més, disposem d'un equip d'animació que realitza activitats durant els períodes de vacances (estiu, setmana santa, falles, etc.).

ACTIVITATS:

- Visites guiades al centre
- Jocs i gimcanes didàctiques
- Dinàmiques de grup
- Itineraris interpretatius
- Tallers mediambientals
- Tallers d'orientació, d'astronomia, etc.
- Hort escolar ecològic
- Visita a les granges ecològiques
- Activitats d'animació
- Etc.

Per informar-vos i reservar, no dubteu a posar-vos en contacte amb l'equip educatiu de l'Escola de Natura:

Tel.: **96 225 30 24** • Fax: **96 225 30 42**

C/E: **escola-natura@pv.ccoo.es**

Web: **www.teularet.com**

Us hi esperem!



En breu... Festa de Presentació de la Campanya 100% Dignitat

Si vols participar posa't en contacte amb la Secretaria de Joventut de CCOO PV - Joves de CCOO PV al telèfon 96/388 21 00 ext. 427 o estigues pendent de la nostra web:
www.pv.ccoo.es/joves



CS CCOO PV
secretaria de joventut

✉ joventut@pv.ccoo.es
🌐 www.pv.ccoo.es/joves
☎ 96 388 21 00 ext. 427-439
📠 96 388 21 07

Descobreix el nou llibre d'Ori, perquè les millors lliçons les donen els xiquets

EL 3 DE desembre va eixir a la venda el llibre **Ori i la seua germana**, el tercer volum de la col·lecció d'Ori, els contes infantils que fomenten la solidaritat.

La singularitat d'aquests llibres és que el protagonista de les històries és un xiquet amb discapacitat intel·lectual, Ori. Des del seu punt de vista, podem entendre com el suport de l'entorn escolar i familiar és fonamental per a educar en la integració dels més menuts.

En el primer i segon llibre es tracta la relació que Ori estableix amb els seus companys d'aula i els seus professors. **Ori i la seua mascota** i **Ori va de campament** són els dos primers contes en què el protagonista i els seus amics descobreixen que tots necessitem del suport dels altres.

Ara, en el tercer volum, el tema que es tracta és l'entorn familiar. **Ori i la seua germana** és un nou conté en què coneixem la família d'Ori i aprendrem que amb l'ajuda de tots poden superar els obstacles.

Aquesta col·lecció de llibres està destinada a tot tipus de lector a partir de 6 anys. Els llibres ofereixen una completa guia pedagògica encaminada a educar en la integració i la diversitat des de la infància. Pares i professors disposen d'unes propostes didàctiques per a treballar a l'aula i a casa els valors que ens transmeten els contes. Aquest material didàctic es pot aconseguir de forma gratuïta en les pàgines web: www.andana.net i www.feapscv.org.

Escriptors, il·lustradors, psicòlegs, pares, professors i xiquets han participat en aquest projecte que comparteixen FEAPS Comunitat Valenciana i Andana Edicions. A més a més, el nou llibre incorpora també el logotip de l'Associació de Lectura Fàcil.

FEAPS COMUNITAT VALENCIANA és la federació d'associacions en favor de les persones amb discapacitat intel·lectual de la Comunitat Valenciana. És una organització no governamental, sense ànim de lucre, i l'entitat més representativa del sector en l'autonomia. La constitueixen un total de 50 associacions, més de 7.000 socis i 6.000 usuaris, 120 centres i quasi 600 professionals.

FEAPS CV es constitueix el 1988 amb entitats de Castelló, València i Alacant a fi de donar servei a les associacions que la integren, a pares de persones amb discapacitat intel·lectual i a les persones mateixes amb discapacitat per a fer un front comú de defensa i reivindicació davant dels organismes competents.

Cal destacar que és membre constituent del *Comité Espanyol de Representants de Minusvàlids de la Comunitat Valenciana, CERMI-CV*.



FEAPS CV és una entitat més de les 19 que hi ha en tot el territori nacional i que conformen el moviment associatiu FEAPS.

La seua missió és millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seues famílies.

Més informació: FEAPS CV 96 392 37 33

www.feaps.org

Correu electrònic: bbarbera@feapscv.org

ANDANA EDICIONS és una editorial de creació i gestió de continguts amb vocació de despertar el compromís social i cultural. Andana Edicions treballa en la recerca i aplicació d'innovacions tecnològiques al món de l'edició tradicional i electrònica.

Més informació: ANDANA EDICIONS

962 484 382 - 649 539205

www.andana.net

e-mail: andana@andana.net



8 de
març

VESTEIX EL CENTRE DE LILA

El 8 de març de 1908, treballadores del sector tèxtil de la fàbrica Cotton de Nova York es van declarar en vaga per reivindicar millores en les seues condicions de treball. Davant la negativa del patró a atendre les seues reivindicacions, es van tancar a la fàbrica. Al cap de poc, es va declarar un incendi a la factoria i totes les treballadores van morir.

L'any 1910, durant la II Conferència de Dones Socialistes, es va decidir proposar el 8 de març com a data per reivindicar els drets de les dones.

La simbolització mitjançant el color lila de la lluita feminista es deu a que aquest era el color de les peces de roba amb les quals aquelles dones estaven treballant.

ACTIVITATS que poden realitzar-se al centre per fer visible la situació de discriminació de les dones i la lluita per la igualtat



Introducció del tema en tots els cursos, utilitzant la tutoria o una àrea, debatent textos o notícies.



Exposició d'objectes artístics —treballs, manualitats, artesanía...— realitzats per les mares o àvies de l'alumnat del centre.



Exposició de dibuixos i cartells realitzats per l'alumnat, sota el tema «compartim la vida, compartim els treballs» o qualsevol altre al voltant de la igualtat d'oportunitats entre els sexes.



Concurs artístic-literari amb aquest mateix lema o un altre.



Realització d'una gran banderola lila: Cada persona del centre aporta un tros de roba d'aquest



color que es va cosint en el pati del centre.



Penjada de banderoles liles en totes les finestres dels centres.



Taula rodona amb participació de noies del centres, mares, professors...

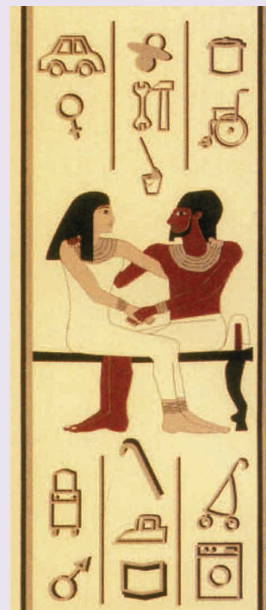


Confecció d'un gran raïm de color lila, en el cada gra represente una dona important per la seua contribució social a favor de les dones (literates, científiques, compositoras, artistes, esportistes...) lluitadores pels drets de les dones...



Qualsevol altra activitat que faça visible les dones, que qüestione la seua situació de discriminació i reivindique la igualtat.

Treballem per la igualtat!!!



Repartir el treball, compartir la vida

repartir les criatures,
compartir el futur
repartir la gent gran,
compartir l'experiència
repartir la cuina,
compartir l'alimentació
repartir la neteja,
compartir la higiene
repartir la llar,
compartir la comunitat
repartir els serveis,
compartir la seguretat
repartir el benestar,
compartir la salut
repartir el descans,
compartir l'alegria
repartir el temps,
compartir la llibertat
repartir l'oci,
compartir la diversió
repartir la producció,
compartir la riquesa
repartir la iniciativa,
compartir la responsabilitat
repartir l'educació,
compartir la cultura
repartir l'energia,
compartir el món
repartir l'amor,
compartir la felicitat