País Valencià

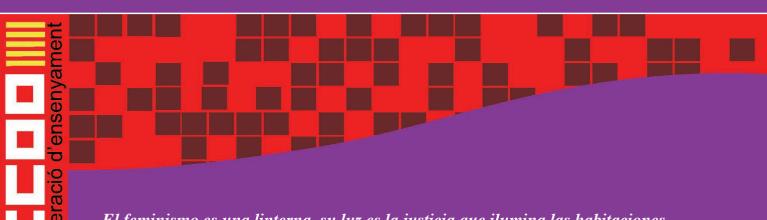


SUPLEMENT

<u>NÚM. 310</u> - FEBRERO 2010

www.pv.ccoo.es/ensenyament





El feminismo es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos (Nuria Varela)

IGUALDAD, LENGUAJE, PERSPECTIVAS DE GÉNERO

> UNITAT DIDÀCTICA: CLAUS COEDUCATIVES

ESPECIAL 8 DE MARÇ

Sumario

NÚMERO 310 - FEBRERO DE 2010

EDITORIAL La demagogia y el victimismo no hacen País Valencià Miguel Àngel Vera ENSEÑANZA PÚBLICA Noticias breves Inma Sánchez EDUCACIÓN INFANTII. Incumplimiento del Acuerdo de Infantil de 2005 Mada Macià..... **IGUALDAD** Planes de igualdad, también en la administración pública Maribel Belda UNITAT DIDÀCTICA Claus coeducatives La igualdad es revolución M.ª José Senent **LENGUAJE** Donde dije "los ciudadanis", digo "la ciudadanía" 12 María José Lianes **CONCURSO** 13 "Cortometrajes por la igualdad" PAU I SOLIDARITAT Educación desde una perspectiva de género 14 ENSEÑANZA PRIVADA La FE CCOO PV exige al Gobierno valenciano un mejor cuidado de los trabajadores y las trabajadoras de los centros de protección y reforma de menores

COMARCA	TEL.	CORREU ELECTRÒNIC
COMARQUES DEL NORD	96 426 01 52	ensecastello@pv.ccoo.es
CAMP DE MORVEDRE -	96 267 47 21	uc1515@pv.ccoo.es
ALT PALÀNCIA		
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	enselx@pv.ccoo.es
VEGA BAIXA	96 674 00 65	enseorihuela@pv.ccoo.es
	96 571 14 56	ensetorrevieja@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@uaves
JAUME I DE CASTELLÓ	96 472 88 13	ccoo@nuvol.uji.es
MIGUEL HERNÁNDED, ELX	96 665 85 94	ccoo@umh.es
WIIGUEL MERINANDED, ELX	90 000 00 94	ccoo@umn.es

llocs on pots trobar-nos

Toni Jiménez

VALENC

La Revista T.E. del País Valencia se edita también en castellano. Esta edición la podéis consultar en nuestra página web: www. pv.ccoo.es/ensenyament. La encontraréis en el apartado: Publicacions / Federació d'Ensenyament CC00-PV / TE, disponible desde el número 258 correspondiente al mes de diciembre de 2004

Coordina:

15

Ferran Garcia

Consell de Redacció:

Miguel Àngel Vera, Inma Sánchez, Ramón Martínez, Pepa Ramis, Alfonso Rodríguez, José Manuel Mora, Pilar Paniagua, Paco Sellés, Neus Carrasco, Fernando Casanova, Patrícia Serrano, Ferran Garcia, Maribel Belda, Lluis Màrquez, Mari Ángeles Gea, Alberto Parra, Lourdes Peñalver, Luis G. Trapiello, Xelo Valls, Alejandro Lorente, Mada Macià, Ana Belén Peirats. María Amat

Coordina l'edició en castellà: Roberto Romero

Col·labora: Dolors Monferrer

Col·laboració gràfica: Ximo Antón

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO PV:

Purín Morant - Lluïsi Armero

Edita:

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



Imprès 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 CCOO-PV, són responsables de les traduccions dels articles.

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

EDITORIAL



La demagogia y el victimismo no hacen País Valencià

LA CRISIS en nuestro querido País Valencià no ha tocado fondo, doscientas mil personas han pasado al desempleo en este último año, nuestro país es junto a Canarias y Andalucía los que más han destruido empleo y están en unas tasas cercanas a los países no industrializados, sino en vías de desarrollo. La economía del País Valencià hace aguas y no se ve el horizonte con las actuales políticas de empleo, si las hay. El victimismo y la demagogia no crean empleo y difícilmente nos pueden sacar de la crisis.

La crisis larvada en Educación, al final ha estallado. Difícilmente se podía sostener a un director general que no ejercía como tal, pero al final entre jubilaciones y cambios todo el organigrama ha saltado por los aires. La subsecretaria ha pasado de Alida Mas a Mariano Vivancos, la Dirección General de Ordenación y Centros de Paco Baila a Rafael Carbonell, Alejandro Bañares, director general de Régimen Económico se ha jubilado... También han saltado todos jefes de Área de esa Dirección General de Centros y Ordenación académica: Jesús García, dimitido, ha sido sustituido por Alberto Morales en Centros y Luis Bayo en Ordenación (dos inspectores de la Dirección Territorial de València). Los cambios también han continuado en los escalones inferiores: jefes de servicio, jefaturas de sección, etc. Los altos cargos tienen todos un perfil mayoritario conservador y democratacristiano (OPUS) del PP, y por lo tanto de control absoluto por parte del partido de la Conselleria de Educación. La Administración educativa una vez más al servicio del Partido del gobierno.

En el Consejo Escolar Valenciano, el golpe es total. El PP no ha podido soportar ni digerir el último informe que se aprobó hace ya dos años sobre el Decreto de derechos y deberes del alumnado, profesorado y PAS. Dictámen aprobado por unanimidad que hundía completamente el texto, el dictámen no fue aceptado y se tuvo al Consejo en fase de hibernación hasta el paso otoño. Con los cambios de la Conselleria decidieron dar el golpe definitivo: nombran a Paco Baila presidente, nombramiento, por cierto, recurrido por los consejeros de la FE CCOO PV en el CEV, ya que consideramos ilegal su nombramiento (el Conseller no asistió al Pleno del Consejo que lo nombró) y cambiar radicalmente la composición. A partir de ahora y si se aprueba el cambio,

una ley del gobierno valenciano con un solo artículo, la administración educativa y el PP tendrán mayoría absoluta en el CEV. Esa composición hará que no sea el órgano de la CEV, sino el vocero del PP. Una vez más los expertos nos expulsan del discurso y de la participación-discusión de los problemas de la educación, no será pues el CEV el órgano de participación de la CEV, de sus diferentes sectores, de sus diferentes miradas. Sólo de forma mayoritaria quedará la mirada de la administración. ¿Opinar para qué? ¿Quién tiene miedo a la participación? Para estar contentos, nos ponen a un presidente que ha sido denunciado por la fiscalía, por incumplir normas de escolarización cuando era director territorial de Castelló y persona que debido a su avanzada edad ha dejado la Dirección General de Ordenación...

En todos los sectores estamos a la espera de que se convoquen las respectivas mesas negociadoras, unas para establecer calendarios, otras para empezar a trabajar. En la mesa de universidad, que no se ha reunido todavía desde el inicio de curso (consecuencia quizá del grave incumplimiento por parte de la Generalitat del pago de las partidas presupuestadas desde septiembre, comenzado a liquidar a partir del 25 de diciembre) vamos a exigir la continuación de las negociaciones sobre PDI, convenio PAS, etc. En enseñanza pública vamos a pedir que comience ya la negociación sobre los ROF, su adaptación a la nueva realidad y necesidades y continuar la negociación iniciada para el nuevo acuerdo que sustituya al de 8 de mayo de 2007. En cuanto a enseñanza concertada y sectores de privada, continúan sin cerrarse las negociaciones sobre el convenio de centros que atienden a personas con discapacidad, y no hay forma de que se cierren las plantillas de los centros de Educación Especial y de FP.

Continuaremos desde nuestra fuerza y con nuestra representación, la fuerza de nuestra afiliación y la representación como sindicato mayoritario en universidad, segundo sindicato en la pública y tercer sindicato en la concertada, y mayoritario en algunos convenios de privada, exigiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, y esperamos contar con vuestro apoyo y participación en las acciones que entre todos y todas decidamos hacer.

mavera@pv.ccoo.es

ENSEÑANZA PÚBLICA



Noticias breves

CON LA LLEGADA del nuevo año nos hemos encontrado con importantes cambios en la administración educativa valenciana. Estos cambios, alguno de ellos exigido reiteradamente por la FE CCOO PV, han supuesto que el nuevo máximo responsable del área de Ordenación Académica y Centros Docentes sea una persona que lleva en muchos años en la administración y conocedor de toda la problemática relativa a nuestro servicio público educativo. Por tanto, esperamos que sea sensible a las demandas sindicales y acometa las reivindicaciones y exigencias que le planteemos (E. Especial, SPEs, Compensatoria, planificación educativa...).

No queremos dejar de hacer público también el hecho del cese de personas de esta Dirección General que llevaban muchos años de plena dedicación a su trabajo y a la educación valenciana y, de repente, han pasado a ser prescindibles por parte de una administración que cada vez tiene un calado más conservador.

Durante el mes de enero, aunque con cambios en las fechas previstas de inicio, se han producido la petición telemática de los concursos de traslados de todos los cuerpos docentes. La experiencia, para la mayoría una novedad, ha funcionado. La tranquilidad de poder hacer todas las peticiones que se quieran durante el período establecido; la transparencia y facilidad en el manejo del programa informático que nos ha imposibilitado cometer errores (poner códigos erróneos, olvidar la especialidad, olvidar la prelación de provincias para los forzosos...); la seguridad en el acceso a nuestra petición... está haciendo que la administración se ponga las pilas y, de una vez por todas, nos evite desplazamientos innecesarios y pérdidas de tiempo para poder comunicarnos y realizar cualquier trámite con ella. Recordad nuestra exigencia de que sea la propia administración quien nos informe de cuando cumplimos nuestro sexenio y nuestra exigencia de no tener que presentar toda la documentación en ventanilla. Llevamos tres años, hemos recogido firmas del profesorado valenciano... esperemos que, en breve, esto también sea una realidad.



Menudo revuelo se ha montado entre el profesorado valenciano tras recibir la carta de la entidad que se ha hecho cargo del Plan de Pensiones de los empleados Públicos. Sabéis que desde CCOO PV llevamos informándoos desde hace 4 años y que desde este primer trimestre de curso también habéis recibido información en las visitas y asambleas que realizamos en vuestros centros. Además en nuestra web tenéis mucha más información específica. Ha habido errores, tanto en las cantidades consignadas en las nóminas como en la no recepción de la carta que se ha enviado al partícipe por parte de la entidad adjudicataria. Hemos preparado modelos de reclamaciones y podéis pedírselo al delegado o delegada sindical de CCOO PV en vuestro centro o comarca.

Las inclemencias climatológicas sufridas en todo nuestro territorio en el mes de enero han puesto de manifiesto, una vez más y van..., la alta de previsión de nuestra administración educativa. Primero fue la nieve, con todos los medios de comunicación anunciando el temporal una semana antes, la que provocó que los centros educativos del interior de Castelló, comarcas como los Serranos, Ademuz, Plana de Utiel-Requena... tuvieran que cerrar sus puertas. Pero, eso sí, el profesorado adscrito a estos centros, en muchos casos se enteró que no podía llegar o que debía abandonarlo sí quería volver a casa por la Guardia Civil, pero no por la Dirección Territorial correspondiente. Desde CCOO PV denunciamos en su momento la temeridad de la Conselleria que permitió el desplazamiento del profesorado que se arriesgó innecesariamente. Exigimos coordinación entre la Conselleria de Educación, Protección Civil... y la puesta en marcha de un teléfono de información que permita al profesorado previamente a iniciar el desplazamiento saber el estado de las carreteras. Días después fue el temporal de viento que provocó graves desperfectos en varios centros pero, sobre todo, en los que están ubicados en prefabricadas ya que la falta de consistencia de las mismas causó más de un momento de pánico. También en centros con más de 30 años y que, ya de por sí están deteriorados, sufrieron importantes daños que llevaron a la evacuación de los mismos. Curiosa fue la respuesta y malestar de algún inspector que cuestionó la suspensión de las actividades docentes durante ese día y el siguiente. Lo malo es que días después esta misma persona fue nombrada para llevar una jefatura de área en la Conselleria.

Por fin se solucionaron los problemas de falta de profesorado de Valencià de Secundaria. Ha costado casi tres meses de padecimiento en los IES afectados pero la incorporación de 120 personas a la bolsa tras la convocatoria extraordinaria ha hecho posible la sustitución del profesorado. La consecuencia negativa de esta tardanza es que ha supuesto un sobreesfuerzo al profesorado de este departamento en los centros valencianos y, al alumnado, una perdida de horas de esta materia. La FE CCOO PV lleva defendiendo desde hace años el mantenimiento de las bolsas permanentemente abiertas ya que esto ayudaría a qué durante el curso las personas que acabaran la carrera en septiembre o no tuvieran la vacante deseada en otra comunidad o... pudieran incorporarse a las mismas sin necesidad de convocatorias extraordinarias que conllevan una tramitación excesivamente larga.

EDUCACIÓN INFANTIL

Incumplimiento del Acuerdo de Infantil de 2005



Mada Macià Secretària de PSEC

Situación en Escuelas Infantiles 0-3 dependientes de la Generalitat Valenciana

DESPUÉS DE muchos años de llevar a cabo una labor educativa en las Escuelas Infantiles dependientes de la Generalitat, (gracias a la implicación y buena voluntad del equipo educativo), **estos centros fueron reconocidos como centros educativos en febrero de 2007, no obstante, siguen funcionando a pesar de no tener un ROF que regule el funcionamiento específico y sin órganos de participación como son los Consejos Escolares.**

El Acuerdo de infantil de 2005, donde se pactaron las plantillas de las 33 escuelas, a fecha de hoy todavía no se ha cumplido.

En dicho Acuerdo se establecía un maestro/a por escuela, un educador/a por unidad, y un educador/a más por cada tres unidades.

La falta de personal de apoyo se evidencia sobre todo a principio de curso, en el periodo de adaptación, y se agrava durante el curso, debido al tiempo que tarda la Administración en cubrir sustituciones, ya que este personal depende de dos Consellerias, la de Educación y la de Administraciones Públicas, además de la tramitación que se sigue en Hacienda para la dotación presupuestaría, en muchas ocasiones da lugar a que la persona que causó baja por enfermedad, se incorpore de nuevo sin haber sido sustituida, esto modifica claramente las condiciones laborales del resto de compañeros y compañeras.

A esto hay que añadir la elevada ratio que se aplica en las escuelas. Desde el año 2002 se viene aplicando la ratio máxima establecida tanto por el Decreto 1004/1991 de 14 de junio, como por el Decreto 2/2009 de 9 de enero, el cual derogó al anterior, o sea, 20 niños y niñas de 2 años, 13 niños y niñas de 1 año y 8 de 0-1 años, lo cual se traduce en graves problemas físicos y psíquicos por las cargas excesivas y las situaciones de estrés que soportan los trabajadores y trabajadoras.

Con fecha 10 de noviembre de 2009, nos dirigimos por escrito al Director General de Personal de la Conselleria de Educación planteándole la problemática existente en las escuelas infantiles 0-3 y solicitando se lleven a cabo las medidas oportunas para solucionar el problema.

Cabe mencionar además que en estas escuelas, donde se imparte el primer ciclo de Educación Infantil, se encuentran escolarizados de

manera preferente niños y niñas con necesidades educativas específicas, siguiendo instrucciones de la Inspección Educativa y en aplicación de la Orden 16 de julio de 2001, por la que se regula la atención del alumnado con necesidades educativas especiales escolarizado en centros de Educación infantil (2º ciclo) y Educación primaria.

A falta de regulación en el primer ciclo, se aplica esta Orden, pero solo en cuanto a la admisión de alumnos, no siéndolo en cambio en cuanto a reducción de ratio teniendo en cuenta el dictamen de escolarización, recursos humanos, dotaciones o especialización profesional.

Con fecha 5 de enero de 2010 nos dirigimos también por escrito al Director General de Centros y Ordenación Educativa de la Conselleria de Educación para solicitar se regule la atención al alumnado con NEE escolarizado en las escuelas infantiles 0-3.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOOPV, y siguiendo con nuestras reivindicaciones, hemos presentado una queja al Síndic de Greuges por el incumplimiento del Acuerdo de Plantillas, ya que la situación en las escuelas infantiles es insostenible y no se puede conseguir una adecuada atención educativa con un mínimo de calidad cuando existe falta de personal y ratios tan elevadas.

Mantenemos nuestro compromiso de seguir trabajando con nuestras propuestas; el camino no es fácil, sólo con el apoyo de todas y todos podemos conseguirlo.

CURSOS DE FORMACIÓN

Tenemos previstos los siguientes cursos:

- Primeros auxilios en centros educativos: 15 horas
- Informática nivel básico: gestión correo electrónico Word,
 20 horas
- Control postural y movilidad (método Pilates), 15 horas

Más información en nuestra página web: www.pv.ccoo.es/ensenyament

PLAN DE FORMACIÓN DE LA FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT CCOO PV

FORMACIÓN EMPLEADOS PÚBLICOS (AFCAP 2010)

Curso: HERRAMIENTAS PARA TRATAR LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL AULA, 30 h.

Valencia 2, 3, 4, 9, 11, 16, 23, 24, 25 y 30 de marzo - IES RASCANYA







IGUALDAD

Planes de igualdad, también en la administración pública

Negociación de planes y medidas de igualdad que incluyan el acceso al empleo, Secretària d'Igualtat la clasificación profesional, la promoción, formación y retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Establecimiento de planes de igualdad negociados en todos los ámbitos de la Administración Pública

DESDE LA FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT se ha venido destacando en nuestras plataformas reivindicativas la necesidad de la implantación de medidas concretas en favor de la igualdad, que permitan la visibilización de la situación de las mujeres, y la defensa de los intereses laborales en igualdad de condiciones frente a la discriminación de género.

Tras la entrada en vigor de La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ley que hace una transposición de directivas comunitarias y nace como respuesta a las demandas sindicales y sociales, CCOO continua con las reivindicaciones ya iniciadas y exigiendo la adecuación a la nueva normativa y por tanto, la obligatoriedad del cumplimiento de la ley en todos sus aspectos.

La LOIEMH, que tiene una visión transversal sobre diversos ámbitos: laboral, educativo, sanitario, cultural, y además es una ley con una función también preventiva ante conductas discriminatorias, nos brinda un instrumento que es la negociación de medidas y planes de igualdad que requieren un impulso de la intervención sindical en el ámbito de la negociación colectiva y a través de los convenios o

En las administraciones públicas, al igual que en el sector privado, también la desigualdad es patente, tal y como se está reflejando en los diagnósticos de situación que se están realizando.

En la enseñanza no universitaria, en el sector de privada, CCOO continúa promoviendo la realización de planes de igualdad con la



patronal en todos los convenios que están en proceso de negociación, como ocurre en estos momentos con el convenio de discapacitados. Y en la enseñanza pública no universitaria reclamamos la negociación con el Gobierno de la Generalitat de su implantación.

En el País Valenciano, en estos momentos en lo referente a las universidades, se han comenzado a formar grupos de trabajo, comisiones de igualdad, que están elaborando informes para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad.

Es en dos de las universidades concretamente, en la Universitat de València Estudi General y en la Universidad de Alicante, en las que se ha llegado a la aprobación del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de la Universitat de València, aprobado en noviembre de 2009 se ha estructurado en cinco ejes: diagnóstico y visibilidad, creación de una cultura de igualdad, comunicación y sensibilización, aspectos laborales, investigación y docencia, participación y gobierno, cada uno de ellos con la definición de objetivos y medidas específicas a aplicar.

El Plan aprobado en la Universidad de Alicante, aprobado en enero de 2010, está estructurado en siete ejes: visibilización y sensibilización, docencia, investigación, acceso y promoción profesional del PDI y del PAS, representación, trabajar y estudiar en la UA y formación, cada uno de ellos marcados con unos objetivos y unas acciones a desarrollar.

Desde CCOO consideramos importante y necesaria la implicación de todas las partes en los planes de igualdad que se elaboren y que respondan a una voluntad compartida hacia un objetivo común en la eliminación de las desigualdades, y no se conviertan en una mera declaración de intenciones, por ello los planes de igualdad deben temporalizar y priorizar objetivos, expresar una planificación de los órganos responsables de su ejecución y constituir una comisión de seguimiento y evaluación de su desarrollo.

CCOO seguimos planteando como objetivos hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Asegurar la protección y garantía de derechos.
- Impulsar la intervención sindical en el ámbito de la negociación colectiva frente a la discriminación y a favor de la
- Incorporar transversalmente el principio de igualdad.
- Remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja.

UNITAT DIDÀCTICA

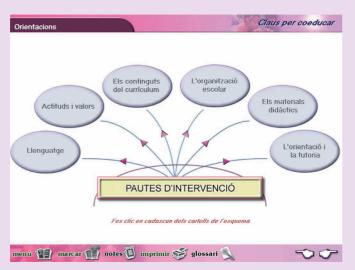
Claus coeducatives

LA FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT de CCOO del PV publica conjuntament amb les federacions de Catalunya i de les Illes Balears un material didàctic anomenat "claus coeducatives" amb el qual es pretenia contribuir a la pràctica de la coeducació en els nostres centres educatius posant a disposició del professorat aquest recurs formatiu, un curs sobre coeducació, dirigit al professorat d'educació infantil, primària i secundària. No voliem donar "receptes", sinó elements per ajudar a lànalisi de la realitat des d'una perspectiva de gènere i al desenvolupament d'una escola coeducadora. No es tractava només que a l'escola no han d'existir actituds discriminatòries, sinó de promoure la igualtat, vencent les actituds quotidianes arrelades després de segles de cultura androcètrica.

Aquest material formatiu té intenció de constituir un recurs per a l'aplicació de la transversalitat als centres educatius. Aporta elements per actuar des de diferents àmbits del centre escolar i és un instrument adequat per a la formació contínua de les professores i els professors.

Es proposa com a objectius:

- Proporcionar un material que facilite la inclusió de la transversal d'igualtat d'oportunitats entre els sexes en les diferents àrees curriculars de l'ensenyament dels nivells d'infantil, de primària i de secundària.
- Aportar els elements teòrics bàsics que possibilitin l'anàlisi i la comprensió dels elements discriminatoris que perviuen en l'àmbit educatiu i oferir pautes per realitzar actuacions d'acord amb un model més plural d'escola.
- Facilitar pautes o claus perquè cada docent estableixi la seva pròpia estratègia coeducativa en la seva pràctica docent.



 Motivar i animar el professorat perquè se senti implicat en el canvi cap a un model d'escola coeducativa.

Al curs hi ha activitats que permiteixen també l'aplicació en la practica educativa.

Editem en aquest número un seguit de materials que poden ser útils per elaborar unitats didàctiques o treballar-los a l'aula. Els textos i propostes estan agafats del CD "Claus Coeducatives", de l'apartat "Igualtat d'Oportunitats" i si voleu més materials o propostes didàctiques us facilitem els contactes per demanar el CD al final del text.

PROPOSTES PER A TREBALLAR A L'AULA ACCIONS AMB L'ALUMNAT

ACTIVITAT 1: LLENGUATGE SEXISTA

OBJECTIUS:

- Reconeixer la importancia del llenguatge en la construcción del pensament, de la identitat d'uns i altres i de la societat en general.
- Identificar i reconèixer la influencia que l'ús sexista del llenguatge té en la formació de les persones.
- Automatització d'un llenguatge no sexista, inicialment incòmode i no sempre evident.

NIVELL: Alumnat de Secundària Obligatòria.

INTRODUCCIÓ:

El llenguatge es un element clau per a la socialització i la construcción del món simbòlic de dones i homes.

- Reflecteix una determinada percepció de la realitat.
- Contribueix a la configuración del pensamente.
- Ajuda a construir la visió que tenim del món.
- Constitueix un des vehicles de comunicaió més importants.

En l'àmbit educatiu aquest pren un doble valor, atès el pes que tè en la comunicació permanent que s'estableix amb l'alumnat.

El llenguatge reflecteix i reprodueix les relacions de poder establertes entre homes i dones en l'organització social a través de diversos mecanismes i es manifesta principalment a través de la invisibilització i el lloc "secundari" que es proporciona al femení

ACTIVITAT

A continuació et presentem un text en què has de:

- Identificar els mecanismes de discriminació lingüística que existeixen.
- Corregir el text des d'un punt de vista no sexista.

Llegeix amb atenció el text i assenyala les paraules amb trests sexistes.

"S'està ja ultimant la composició del nou govern. Per al Ministeri d'educació, encara que no s'han donat a conèixer els candidats definitius, s'especula sobre la possibilitat que es mantinguin alguns de l'anterior equip, dos d'ells dones. Els representants dels professors han manifestat ja la seua intenció que es conega com més avit millor quins seran els seus interlocutors per abordar el més aviat posible els problemas de lèducació que tenen els joves espanyols. Les associacions de pares també es mostre a l'expectativa. El representan dels pares, Ann López, ha assenyalar la urgencia d'abordar temes com la necessitat de contractar més treballadors per mantenir els centres".

ACLARIMENT DE CONCEPTES LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

INTRODUCCIÓ

En aquests moments s'han posat en marxa mecanismes de compensació que permetin avançar cap a una societat més justa, construïda amb l'esforç, les aportacions i la valoració simètrica de dones i homes.

Hi ha certs conceptes clau que convé abordar per a un millor aprofitament dels continguts posteriors.

Els apartats d'aquest eix sobre igualtat d'oportunitats són:

- A) Elements per a l'anàlisi.
- B) Les estratègies.
- C) La intervenció.

ELEMENTS PER A L'ANÀLISI

El principi d'igualtat

Iniciem aquest apartat al·ludint a un principi bàsic i constitutiu de les democràcies burgueses, que té el seu origen en la Revolució Francesa, com a eix bàsic per al desenvolupament de les societats modernes. El principi d'igualtat es converteix en un dret fonamental, en virtut del qual totes les persones són iguals davant de la llei i han de rebre el mateix tracte. El principi d'igualtat esdevé, des de la Segona Guerra Mundial, un element fonamental de l'ordenament jurídic.

S'han anat succeint diverses formes d'actuació. La primera d'aquestes ha estat l'eliminació de les discriminacions legislatives, explicitant-se en textos nacionals o internacionals com:

• La Declaració Universal dels Drets Humans.

- El Conveni Europeu per a la Protecció dels DH i de les llibertats fonamentals.
- El Tractat Constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea.
- Les Nacions Unides.
- El Tractat de Maastricht.
- El Tractat d'Amsterdam.
- La Constitució Espanyola.

Igualtat formal/igualtat real

Les declaracions, els tractats i els textos anteriors han constituit, entre altres, el que s'ha denominat com a **lgualtat formal** o marc jurídic que garanteix l'exercici i la protecció dels drets recollits en la llei, de la mateixa manera per a homes que per a dones, els mateixos drets per treballar, accedir a l'educació, participar en la política, prendre decisions en qualsevol àmbit de la vida.

Malgrat això, la realitat ha mostrat que amb el fet de recollir legislativament el principi d'igualtat davant de la llei no n'hi ha prou per acabar amb les situacions de discriminació que han viscut i viuen alguns col·lectius.

Quan un col·lectiu ha estat discriminat històricament i aquest tractament desigual ha estat emparat per la llei, en la societat arrelen creences profundes, representacions mentals i estereotips que tendeixen a mantenir inconscientment aquesta situació i això fa que la modificació de mentalitats sigui un procés lent, que requereix un tractament específic que incideixi directament en el canvi d'actituds perquè dones i homes no sols tinguin els mateixos drets sinó també les mateixes oportunitats d'exercir-los.

Per a això, no basta que la legislació prohibeixi la discriminació. Hem vist anteriorment com el sexisme i la socialització de gènere han anat limitant el punt de partida de les dones per participar plenament en l'àmbit públic, així com el dels homes en el domèstic, marcant netament posicions desiguals. Per consegüent, si no s'intervé també en altres esferes, s'estaran reproduint i perpetuant les discriminacions de sortida.



El principi d'igualtat d'oportunitats

Ve a recordar que no poden tractar-se amb criteris igualitaris les situacions que de partida són desiguals. Intervenir des d'una òptica que tingui en compte la igualtat d'oportunitats no significa oferir condicions iguals, sinó identificar prèviament les desigualtats existents, les barreres o obstacles sobre els quals s'ha assentat la discriminació sexual, en aquest cas per buscar les mesures que permetin compensar aquestes discriminacions prèvies. Això és, estar disposats i disposades a articular mesures o accions que permetin corregir les desigualtats existents entre homes i dones.

En conseqüència, la igualtat d'oportunitat ha creat el marc per la definició de la **igualtat real** entre els sexes. Aquesta es donaria en una societat en què no es dicriminessin les persones per la pertinença a un o un altre sexe i que només tingués en compte les diferències relacionades amb els diversos interessos i posicions personals davant de la vida. És a dir, les persones, emparades en una legislació igualitària, han de ser reconegudes com a iguals per la societat, i només les trajectòries personals i circumstancials, autònomament decidides, justificarien les diferències en les diverses ubicacions que puguin arribar a ocupar-se.

S'ha passat de la interpretació del principi d'igualtat com una norma que només imposava la necessitat de no discriminar per raó de sexe (prohibició de la discriminació directa), a una interpretació que permet la revisió crítica de les normes "protectores" sobre les dones, la posada en pràctica d'accions positives i la prohibició de discriminacions indirectes.

S'ha creat per tant el marc en què resulta jurídicament possible establir les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

LES ESTRATÈGIES

Polítiques d'igualtat d'oportunitats

Consisteixen en actuacions, mesures i accions compensatòries o correctores, que permeten garantir i contrarestar en la pràctica els efectes de la socialització de gènere.

Adopten diverses modalitats i poden ser normes (Directives, Resolucions y Recomanacions aprovades per la Unió



Europea) en matèria d'igualtat, programes, plans, accions locals, intervencions sindicals...

Pretenen aconseguir una presencia equilibrada de dones i homes en totes les esferes de la societat.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats

Les polítiques d'igualtat es poden també desenvolupar aplicant accions positives. Solen ser un conjunt de mesures dirigides a un determinat grup, amb què es pretén prevenir una discriminació o compensar els desavantatges d'una situació derivada de comportaments socials discriminatoris. Incideixen, per tant, afavorint o millorant la posició de sortida. Són mesures de caràcter temporal, tendents a equilibrar els desajustos socials existents, i estan cridades a desaparèixer quan s'eliminin les situacions que provoquen les discriminacions.

Una modalitat d'acció positiva és la discriminació positiva. Es tracta d'una mesura diferenciadora que no sols té en compte el punt de partida sinó que garanteix el resultat, el canvi real que es pretén. En aquest sentit, no sols es parlaria d'igualtat d'oportunitats sinó d'igualtat de resultats.

Acció positiva

La funció de les accions positives és identificar les discriminacions existents, per promoure accions que corregeixin les situacions de desigualtat, tot removent els obstacles i efectes derivats dels estereotips culturals de gènere, per equilibrar i reforçar la participació i la major presencia de les dones en totes les esferes en què estiguin subrepresentades, com s'assenyala en l'article 9.2, de la Constitució.

Educar per a la igualtat

L'escola no pot estar al marge dels canvis socials, i la necessitat d'educar noies i nois en igualtat ha de ser una prioritat en el nostre sistema educatiu. En aquest sentit la implantació a l'escola de la matèria transversal "educar en igualtat" és per tant una política d'igualtat d'oportunitats que pretén equilibrar la situació de nois i noies, oferint les mateixes oportunitats d'aprendre i de desenvolupar interessos i motivacions, tot eliminat els estereotips sexistes del materials i de les practiques educatives.

El repte que té actualment el sistema educatiu és el d'educar en valors com el d'igualtat entre els sexes, que permetin el desenvolupament i la convivència de dones i homes en un context marcat per les negociacions i els pactes personals i socials. Nois i noies han de ser capaços de responsabilitzar-se de la seua vida personal, domèstica i professional, així com d'integrar el principi d'igualtat i el de tolerància amb el "diferent" com a valors centrals en les seves vides.

Educar en igualtat comporta, almenys:

 Enriquir la tasca educativa, ja que s'amplia la visió sobre la multiplicitat de realitats. Això comporta analitzar la realitat tenint en compte que hi ha, almenys, dues representacions distintes de veure i estar en el món, una

- relacionada amb els valors de la socialització femenina i la segona relacionada amb els valors masculins.
- Identificar les situacions de desigualtat que es produeixen a l'aula i interveni-hi activament planificant accions positives, així com abandonar valoracions i creences estereotipades sobre els homes o les dones.
- Convertir l'activitat docent en un important instrument de canvi social per a superar les realitats discriminatòries i propiciar el desenvolupament en nous valors més igualitaris. Per això, el professorat haurà de realitzar una tasca de reflexió i revisió de la seva posició personal davant la igualtat de gènere i iniciar una tasca de construcció dels propis aprenentatges i percepcions.

LA INTERVENCIÓ

L'escola mixta

L'escola mixta, sorgida en el marc de la Llei general d'educació bàsica de 1970, s'empara en la **igualtat formal** i en el dret de les nenes i els nens a una educació "neutra" igual per a totes i tots.

Gran part del professorat opina que el gènere ja no és un factor amb massa influencia en l'educació, ja que nois i noies se socialitzen en una escola mixta i neutra, a més de viure en una societat en què està totalment assumida la igualtat jurídica, i en conseqüència en què es pot elegir lliurement.

L'escola mixta ha comportat un gran avanç respecte del model d'escola segregada tradicional, exemple de no-discriminació directa. Però el model d'escola mixta, que només significa la mera reunió a les aules de noies i nois, és un model que encobreix no poques discriminacions.

Encara que s'han produït molts i profunds canvis, seria convenient plantejar-se algunes reflexions. Com explicar la segregació del mercat laboral actual? Per què segueixen elegint-se les opcions professionals d'una manera tan tradicional? Per què segueix mantenint-se tanta segregació ocupacional entre el que elegeixen dones i homes? Per què els rols de dones i homes segueixen sent fonamentalment diferents? En quina mesura l'escola mixta educa de la mateixa manera nens i nenes?

Per introduir canvis en aquesta situació, és necessari fer aparèixer normes, continguts, actituds i procediments que, encara avui, fan invisible el sexisme a l'escola i reconèixer que aquests aspectes sexistes solen donar-se d'una manera inconscient i que són reflex directe dels estereotips derivats de la societat.

El curriculum ocult

L'escola mixta s'organitza entorn d'un currículum únic i comú que està bastant lluny de ser neutre. A part del currículum explícit, del qual tractarem en el mòdul "Què passa en els nostres centres?", de nou es fa necessari posar-nos les **ulleres de gènere** per observar la realitat escolar i evidenciar que hi ha un conjunt de normes, valors, conductes i relacions implícites i no intencionades que condicionen el desenvolupament integral i lliure de nens i nenes com a persones.

Aquest codi "no dit" s'ha anomenat el currículum ocult, i es refereix a un conjunt d'aprenentatges no formals i a la transmissió de significats que reforcen els valors de la societat patriarcal, a través dels llibres i materials escolars, el llenguatge utilitzat, la mateixa organització dels centres, els continguts d'aprenentatge i la relació que el professorat estableix amb alumnes noies i alumnes nois.

En l'escola mixta es desenvolupen, gairebé en exclusiva, continguts relacionats amb el saber masculí, proporcionant amb això una visió parcial de la historia, en què no hi ha les dones com a referents importants amb què poder identificar-se o reconèixer-se. Proporciona un únic model de referència, que fa que tant nens com nenes assumeixin els valors presentats com a únics universals.

Introduir criteris d'igualtat real en l'àmbit educatiu no pot traduir-se només a transmetre a les noies que tenen els mateixos drets i que poden desenvolupar-se en qualsevol àmbit, elegir professions tradicionalment associades al món masculí, divertir-se amb "jocs de nois", sense traslladar el mateix missatge, als nois, en relació amb els valors desenvolupats en la socialització femenina.

Introduir criteris d'igualtat real en l'àmbit educatiu significa també presentar els valors socials, independentment del sexe a què se'ls adjudiquin socialment, perquè unes i altres puguin elegir sense condicionaments del gènere.

RECORDA

La igualtat legislativa entre homes y dones no és suficient per garantir la igualtat real.

Per aconseguir una igualtat real es necesita la implicaió, l'esforç, i l'acció intencional de tots i totes per canviar actituds.

El professorat s'ha socialitzar en una societat que li ha fet integrar caires sexistes, que reproduïm inconscientment.

Per sol·licitar el CD posseu-vos en contacte amb: mbelda@pv.ccoo.es / www.uv.es/ccoo/ensedona el CD té un cost de 12 € i és gratuït per a l'afiliació



La igualdad es revolución



M.ª José Senent Delegada sindical de

SIN NINGÚN tipo de duda, el siglo xx ha sido el siglo en el que la mujer ha hecho su revolución. No perfecta, no acabada, pero sí —merecidamente ya— de una vez comenzada y destinada a ser superada con creces por las últimas generaciones; revolución que deberá llegar si hace falta, hasta la vuelta del cielo.

Un deseo encarnado en los cuerpos e impreso en el alma de las mujeres que siguen trabajando por esta revolución de liberación y derecho es, cuando menos, que el siglo XXI sea el tiempo en el que el hombre lleve a cabo su propia revolución o al menos la afronte.

Para la igualdad de géneros es necesario que también el hombre luche por desarmarse de aquello que le oprime. Que le obliga a comportarse, mostrarse y actuar bajo un guión que la mayoría de veces le fuerza a un actuar en contra de su voluntad más o menos íntima.

Hemos oído decir que el hombre está desconcertado, que siente que ha perdido "su lugar". Y no es de extrañar.

Uno de los hitos principales que la mujer ha conseguido, al menos conceptualmente, es rehuir sobre todo del binomio mujer/hombre que constantemente produce y reproduce desigualdad y, en consecuencia, una heterosexualidad obligatoria.

La mujer, en su revolución, desea hacer patente la desconstrucción de ese binomio y construir una realidad igualitaria entre los sexos a partir de los cascotes de la hegemonía que la sociedad, desde la infancia, nos presume y establece.

Algunos de los objetivos han sido desterrar la idea que la mujer era un ser peligroso y de inteligencia inferior tal y como se la ha contemplado durante mucho tiempo. Ha sido denunciar y abolir la esclavitud impuesta del hogar, el cuidado de los hijos, la

sumisión al marido y demás la familia, entre otros, estos son los más cotidianos.

Esta mujer revolucionaria, tiene resistencia a dejarse arrastrar por el bucólico sueño del príncipe azul que vendrá con un corcel blanco a sacarla del agujero, la insuflará de vida y finalmente se transformará en un títere dependiente. Se lucha para que esa dependencia quede cada vez más lejos. El cuento queda reventado. Se revienta un constructo que nos ha hecho mucho mal, no solo a las mujeres, también los hombres aún lo están pagando. Seamos claros, no a todos les apetece aceptar el rol de subir a caballo y enfrentarse con dragones de bocas infernales para poder disfrutar cada noche con la doncella.

La revolución que como mujer veo y olfateo, quiere enseñar una igualdad de géneros sin perder la individualidad de la identidad, sea cual sea esta. Un vivir donde ambos géneros estén exentos de construcciones, fundamentos de las cuales se soportan en creencias que ejercen demasiadas veces una presión estranguladora por cuanto represora, falsa y tirana, equivocada.

Luchamos para establecer comportamientos suaves donde tanto el hombre como la mujer tengan unas vivencias de interrelación relajadas, donde nadie deba demostrar a nadie cuanto de macho o hembra guarda en su cuerpo y cerebro. Todos ya sabemos que lo que somos es la única realidad que nos es profundamente inteligible.

Vamos a la búsqueda de humanos que no deban apropiarse de la vida de otros. Que no los obligan ni se obligan a una consecución de actuaciones sociales forzadamente establecidas que cada vez más y con vergüenza para nosotros, salen a la luz como las mentiras más deshonrosas en forma de desastrosas consecuencias.



Ana B. Peirats Garrido Secretària de Joventut

MI NOMBRE no importa en este momento pero sí mi sexo, soy una de tantas jóvenes que forman parte de este tan cuestionado sistema educativo, soy mujer como el 70% del sector y ya hace unos años que me planteo diversas cosas. Si somos el 70% de mujeres, ¿por qué la mayoría de cargos directivos de nuestros centros educativos son hombres? ¿Por qué nuestros jefes en la Conselleria son mayoritariamente hombres? ¿No deberían

estar por delante quien mayoritariamente domina el sector?

Muchas cosas se plantean cuando me paro a pensar, entre otras la que más me preocupa es la siguiente, ¿estamos resignadas las jóvenes que nos dedicamos a la enseñanza? Utilizo la palabra resignar pero también podría utilizar otras como costumbre,

habitual, normal... y tantas otras que nuestros enriquecidos diccionarios contienen para definir una misma cosa o acción. Estamos tan acostumbradas, vemos con tanta normalidad que quien nos gobierna sea un hombre o una persona mayor, que en el transcurso de nuestro día a día ni tan solo nos planteamos que esa faena podemos hacerla nosotros. Es cierto que para ocupar un cargo directivo debes cumplir unos requisitos, uno, entre otros, es permanecer un tiempo en el mismo centro.

Todos sabemos que la edad media mientras acabas tu formación en la universidad y logras una plaza en la función pública fácilmente puede ser 23-24 años, si añades el requisito de permanecer un tiempo largo al mismo centro, pues está claro que vas alejándote de la edad joven y planteándote la vida más como persona adulta que como joven, si además le sumamos que somos mujeres aún complicamos más el tema, porque claro, te acercas

a una edad en la que si por alguna razón te planteas tener familia pues no puedes aplazarlo mucho, simplemente por cuestión de naturaleza.

Claro está que la vida adulta y la vida de los jóvenes son totalmente distintas y tienen poco que ver, y de aquí un dicho popular que dice "es joven y ya lo perderá".

Joven es un término muy grande, pero joven a mi parecer es aquella persona que tiene inquietudes, que no se conforma con la rutina que comporta el día a día porque sí, es aquella persona que tiene ilusiones, es aquella persona que cada día se despierta con ganas de cambiar el mundo, de innovar, de aprender... por lo tanto compañeras, creo que debemos comenzar a plantearnos diversas cosas. ¿Queremos que continúe todo así? ¿estamos contentas con nuestro quehacer? ¿no nos plantearemos nunca coger las direcciones de los centros a pesar de ser mayoritariamente mujeres y jóvenes? Estos datos no son invención mía, son los que

nuestro director general de Personal ha hecho públicos en prensa estos últimos días donde explicaba muy orgulloso que las plantillas docentes han disminuido su edad pues si es así aprovechamos, ya que somos muchas las jóvenes que vamos cada día a trabajar a los centros.

Para finalizar me gustaría comentaros que el objetivo de mi escrito no es otro que hacer reflexionar al sector más joven de la enseñanza y recordaros que olvidamos palabras como las nombradas más arriba (resignación, habitual), para ir poco a poco cambiando los tópicos de los jóvenes y demostrar a quien piensa que será eterno en el poder y que los jóvenes no pueden ocupar esos lugares, que hay jóvenes que no pertenecemos a generaciones NI NI, sino a generaciones SÍ SÍ, sí que hemos estudiado en este sistema de enseñanza pública, y sí trabajamos, por lo tanto, podemos, queremos y debemos ser parte activa de esta sociedad y así lo haremos simplemente porque somos jóvenes.

LENGUAJE



María José Lianes Responsable d'Igualtat de la Secció Sindical CCOO UPV

Donde dije "los ciudadanos", digo "la ciudadanía"

A LO LARGO de la historia, la sociedad ha vivido inmersa en un modelo de cultura patriarcal que se ha arrastrado desde tiempos remotos, donde la figura destacada que representa a la ciudadanía en toda su expresión es la del hombre. Un modelo que va a ser muy difícil de eliminar pero no imposible.

En la actualidad, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha arrojado algo de luz al pretender que el rol igualitario que les corresponde a las mujeres en todos los ámbitos y estamentos de la sociedad se haga visible y reconocible.

Uno de los obstáculos que hemos de superar para poder evidenciar la presencia femenina es la discriminación en el lenguaje.

El lenguaje tanto oral como escrito usado hasta nuestros días ha estado y sigue estando monopolizado por el género masculino. Es lo que se denomina lenguaje sexista. De una manera encubierta el género femenino no tiene cabida en él.

Lo que no se nombra no existe.

Esta circunstancia viene dada por el patrón de educación que se nos ha impuesto desde la más tierna infancia.

Afortunadamente, hoy en día disponemos de información y medios para adaptarnos a la realidad que nos rodea. Todo es cuestión de tiempo y voluntad de cambiar la mentalidad errónea que nos han inculcado.

La Real Academia de la Lengua Española está compuesta por cuarenta y tres miembros de las/los que sólo tres son mujeres. Basta

este ejemplo para constatar la poca o ninguna influencia de la perspectiva de género en el lenguaje.

Según la Disposición Adicional duodécima de la ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, éstas contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Una de esas funciones sería la promoción mediante formación específica del tratamiento de género en toda la documentación que se genera en la universidad, además de la edición de guías de lenguaje no sexista a las que hay que darles la máxima difusión. Para evitar el uso del masculino como genérico disponemos de tres tipos de recursos lingüísticos: el uso de formas genéricas, el uso de formas dobles y el cambio de redacción de la frase. El uso de formas genéricas se ha de considerar como primera opción porque resultan más breves que las formas dobles y por tanto favorecen la legibilidad del texto; pero no por ello hemos de dejar de incluir en alguna ocasión las formas dobles dentro de la redacción.

La educación es el pilar fundamental para evitar la discriminación en todos los aspectos y particularmente en el lenguaje, por consiguiente la FE CCOO PV debe y procura impulsar si cabe con más ahínco la promoción de valores igualitarios y el uso de un lenguaje no sexista.

Mujeres y hombres hemos de cuidar el lenguaje que utilizamos para evitar la discriminación existente por razón de género.



Concurso «CORTOMETRAJES POR LA IGUALDAD"

Tres años generando materiales para la sensibilización

ESTE CONCURSO nace como una necesidad, ante la falta de disponer de materiales audiovisuales que sirvieran de apoyo en las campañas de sensibilización, en las charlas, conferencias y actos sociales en general donde se tratan los temas relacionados con la lucha de las mujeres por acabar con la discriminación y conseguir la plena igualdad de oportunidades y trato.

En estas campañas de sensibilización viene muy bien contar con un material de **corta duración** que tiene la fuerza y el valor didáctico del audiovisual para hacer llegar los mensajes reivindicativos. Los cortometrajes favorecen la fácil asimilación de la información, son cómodos de ver y entender, logran un mayor impacto emocional, que junto con su capacidad de seducción y empatía, lo hacen un material muy adecuado.

Este concurso nació también con el objetivo de estimular la creación audiovisual entre las mujeres y las estudiantas de imagen, fomentando el estudio y la investigación en temas relacionados con la mujer entre las creadoras, haciendo que se plasmen en pequeñas historias contadas a través de las imágenes.

Estos cortometrajes que llevan proyectándose hace ahora 3 años, están sirviendo también para difundir un número importe de trabajos audiovisuales realizados por mujeres y jóvenes sensibles a estos temas que, aún no siendo expertas/os de género, sí nos introducen en variedad de temas relacionados con las mujeres: conciliación con la vida laboral y familiar, violencia de género, roles femeninos y masculinos, coeducación, sexualidad, discriminación, sexismo en el lenguaje, inmigración, los cuidados, entre otros.

Hemos pretendido con todo ello conseguir una herramienta provechosa para los temas discriminatorios de la mujer de forma masiva repartiéndolos en centros escolares, concejalías, asociaciones de mujeres, bibliotecas públicas y muy especialmente en los sindicatos.

En definitiva CORTOMETRAJES POR LA IGUALDAD pretende implicar a toda la sociedad en las políticas de igualdad hacia la mujer. Ayudar a reivindicar los derechos de las mujeres y erradicar su discriminación. Contribuir a concienciar a la sociedad en la problemática de la violencia de género y otros temas relacionados con la igualdad de la mujer. Propiciar el debate de temas relacionados con la mujer en centros educativos, bibliotecas, asociaciones de vecinos, entidades sociales o para el público interesado.

Los cortometrajes tienen una duración máxima de 20 minutos y cada DVD recoge 10. El DVD contiene una ficha técnica de cada corto, una sinopsis y una sugerencia específica de qué temas pueden tratarse en el debate.

El DVD contiene también una recomendación bibliográfica y cinematográfica especializada en aquellos temas que trata.

Los cortos contenidos en los 3 dvd son los siguientes:

Los cortos contenidos en 103 3 d	
Autor@s	Título
1. Raquel Rodrigo	Felicidades, mamá
2. Fernando Carrión	Sara y las goleadoras
3. Cheli Sánchez	El Puchero
4. Claudia Vallvé i Jordi Sancho	Les dones i els homens
5. Adrián Caamaño	Pioneras
6. Lidia Manrique	Laberinto de prisiones. Hombres bajo pena de maltrato
7. Julia Galán Serrano	¿Qué tal estás?
8. Xavi Sala	Hiyab
9. Daniel Sánchez Chamorro	No se retire
10. Diego Torres	Vihsibles
Autor@s	Título
Isabel de Ocampo	Miente
Fernando Canet	Globos de Agua
M. Carmen García Royo/M. Jesús Pérez	Isabel y alrededores
Pilar Ramírez	La Receta
Rosa Izquierdo	Yo, nunca tuve la culpa de la Iluvia
AUTOR	MENCIONES ESPECIALES
Lluís Segura	¡NENA!
Roberto Aznar	Bonsái, vivir con miedo, no es viviR
Paco Portalés	Perquè tots som iguals
Autor@s	SELECCIONADOS Título
Cristina Vergara Sequeiro	Ell@s
Acsur-Las Segovias Irene González, Silvia Pérez, Lucía Blanco, Carola Yagüe, Laura Chinchetru, Agustina Urquijo, Jon Garcian- día, Beatriz González, Vanesa de Haro, Mar Correa.	Un futuro de cuidado
Carlota Coronado	Libra
Carlota Coronado Jesús Cansino	Libra El trabajo de Sofía
Jesús Cansino	El trabajo de Sofía
Jesús Cansino Autor@/@s	El trabajo de Sofia MENCIONES ESPECIALES

PAU I SOLIDARITAT

Educación desde una perspectiva de género

La Fundació Pau i Solidaritat PV ofrece recursos dirigidos a secundaria para la educación por la igualdad de género dentro de la web www.interactuem.org

¿CUÁL ES la diferencia entre sexo y género? ¿Hay desigualdades de género que continúan marcando nuestra sociedad actual? ¿Qué injusticias generan dichas desigualdades? ¿Los papeles de género que desarrollan los y las jóvenes de hoy en día son iguales a los de una generación anterior? ¿Por qué? ¿Qué piensa el alumnado de secundaria de estas cuestiones?

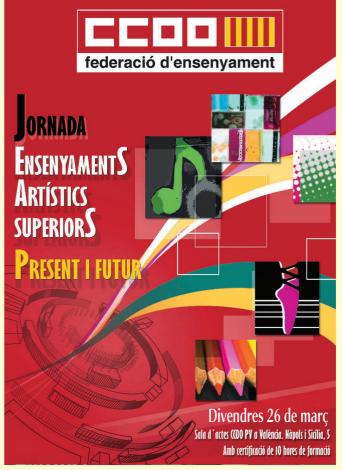
Estas y otras preguntas forman parte de la actividad "Un mundo al revés", en la que se muestra un vídeo basado en un cambio de roles masculinos y femeninos en una entrevista de trabajo. Es curioso cómo las desigualdades de género planteadas en el vídeo, basadas en un artículo de 1975 del periódico "Le monde diplomatique", siguen teniendo una vigencia pavorosa.



Esta actividad forma parte de un compendio de recursos que la Fundació Pau i Solidaritat PV pone al alcance de docentes y público en general en la web www.interactuem. org. La Fundació ofrece, a través de la campaña "Interactuem a l'escola", formación, recursos y actividades destinadas al profesorado y alumnado de educación formal —infantil, primaria y secundaria.

Para más información ponerse en contacto bien telefónicamente llamando al 96 339 26 46 o bien a través del siguiente correo electrónico: edc-pauisolidaritat@pv.ccoo.es.





ENSEÑANZA PRIVADA

La FE CCOO PV exige al Gobierno valenciano un mejor cuidado de los trabajadores y las trebajadoras de los centros de protección y reforma de menores

Toni Jiménez
Ensenyament Privat

LA FE CCOO PV manifiesta su preocupación por diversas situaciones que se vienen produciendo en algunos centros de atención a menores que, directa o indirectamente están afectando a los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad en ellos y que a través de nuestros representantes sindicales vamos siendo informados de conflictos derivados de la propia reglamentación de las Consellerias que tienen que dar respuesta a su vida cotidiana.

La FE CCOO PV considera que faltan medios humanos y materiales para que los menores sean atendidos con suficiente apoyo en los diversos turnos de trabajo y, sobre todo, falta un protocolo claro por parte de la Administración Valenciana ante situaciones de riesgo para los trabajadores y otros menores atendidos en dichos centros. Este protocolo ha de producirse tanto en los centros públicos como en aquellos que están gestionados privadamente.

Es urgente y necesaria una planificación entre las Consellerias responsables, Justicia y Bienestar Social, con la Fiscalía y los Juzgados de Menores, para que en situaciones de riesgo y salud de los trabajadores las respuestas sean inmediatas y no diletantes como sucede muy a menudo.

No es posible que en un conflicto producido por un menor en un momento de alteración personal provoque situaciones de riesgo para su propia salud y la de los que le rodean, entre ellos a sus propios educadores, y a las pocas horas vuelva a su centro de acogida sin más. Se requieren recursos intermedios y respuestas inmediatas.

Esta situación se deriva de la propias normativas de las Consellerias de Bienestar Social o de la de Justicia que implican la permanencia de un menor o joven en su centro asignado sin más consideraciones y ocurra lo



que ocurra. No estamos dispuestos a aguantar situaciones agresivas sin más que pongan en peligro la integridad de las personas.

La FE CCOO PV exige que se establezcan protocolos exhaustivos para que se dé respuesta a los diversos conflictos que se están produciendo y que pasan por:

- Protocolos pactados entre Consellerias, Juzgados y Fiscalías de Menores
- Planes de salud laboral dirigidos a sus trabajadores/as que permitan una relación sana en el día a día y en los que la situación de riesgo sea minimizada y de inmediato resuelta.
- Mayor dotación de personal y medios en todos los turnos de trabajo, especialmente en aquellos centros en los que se les exige una permanencia de 365 días al año durante 24 horas y que no permiten un período vacacional a sus menores usuarios, lo que implica la presencia de personal durante todo el año, que ha de ser suficiente y altamente cualificado.

Por otro lado, esta FE CCOO PV quiere añadir tres temas pendientes de los que está esperando una respuesta: 1º Estamos a la espera de denuncia interpuesta por esta Federació d'Ensenyament al Síndic de Greuges de la comunidad valenciana sobre la situación de los programas de medidas judiciales en Medio Abierto en la que demandamos una solución a: orden de plantillas según ratios para los equipos que actúan en las mismas y que se cambie el sistema de financiación de dichos programas. Exigimos que se oferte un sistema estable vía concierto y no subvención como en la actualidad. 2º Denunciamos el nuevo sistema de conciertos en el que se ha separado a los Centros de Acogida de los Centros de Día. Esto va a implicar que los Centros de Día futuros de nueva creación vuelvan a un sistema de subvención graciable, "que si quiero te la doy y si no pues no te la doy". Sistema graciable, clientelar y con carencia de derechos para aquellos que no se les conceda. 3º Se ha iniciado una mesa de trabajo con los técnicos de la Dirección General de la Conselleria de Justícia de la Generalitat Valenciana para intentar negociar un sistema más justo para la intervención con los menores y jóvenes con medida judicial impuesta, ya que el actual sistema está desbordado y sus trabajadores tiene carencias importantes para poder llevar a cabo las diferentes medidas.

Para finalizar, queremos recordar que la intervención con menores no sólo ha de responder a las situaciones de guarda, tutela o sentencia judicial, sino que ha de dirigirse al conjunto de menores y jóvenes valencianos a través de programas y servicios sólidos y que prevengan situaciones injustas. Son muy escasas y de compleja evaluación las alternativas que se les están ofreciendo. Pocos centros de día, casi nulos los centros abiertos y escasas actividades de ocio positivo que se están ofreciendo en los distintos pueblos y comarcas. Invertir en prevención augura mayores beneficios futuros. La Dirección General de Familia de la Conselleria de Benestar Social pasa de puntillas por estos temas.

pasarán!»

Dolores Ibarruri

Secretavia joventut

JOVES CCOO IVV

«¡No pasarán!»

Dones i Joves, Avançant.... Transformant... Creant... Liderant

Laura Auñon*

No tinc interés a llançar-vos més dades sobre les diferències entre sexes en el món del treball. Cada vegada, anem descobrint a més dones en els diferents àmbits de la societat, descobrint la senda que duu a la igualtat efectiva; i que encara que passa per la necessitat de l'aplicació de la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones i per l'educació igualtat en d'oportunitats, també necessàriament haurà de passar per un període de temps, que, d'acord amb els esforços que faça la societat, serà més o menys llarg.



Les dones que jo conec són de diferent procedència: del camp, dels preferent, d'acció pobles, de les ciutats, dels barris de les ciutats, de famílies treballadores o amb més possibles, d'educació diferent, de diferents nivells, però la major part d'elles tenen un denominador comú: són lluitadores i van...

Avançant perquè les dones del futur puguen accedir al treball en igualtat de condicions que els seus companys.



Transformant perquè el fet de la maternitat i paternitat siguen considerats amb la seua naturalitat pròpia, protegits i acceptats en tots els àmbits; i es trenquen els tòpics sobre les diferències entre sexes, la majoria d'aquests, al entendre, creats l'educació judeocristiana.



Transgredint algunes d'elles els rols imposats per la societat, decidint el seu camí, el tradicional o el no tradicional, però cercant sentir-se bé amb si mateixes i amb la resta.

Creant lideratges anònims que servisquen de reflex i exemple de la societat del futur, que sense adonar-se, modifiquen les conductes del món.

Fent valdre les seues capacitats, perquè hauran estudiat més o menys, o potser gens, però sobrades de sentit comú es fan referents per als seus companys i companyes. Prenent decisions sense inseguretats ni complexos, sense cercar el beneplàcit de ningú, sense padrines ni padrins, sense jugar brut, amb un objectiu clar, prenent el que té de bo la tradició i el nou.

Liderant llars, moviments sociopolítics, organitzacions, administracions; trobant-se en tots els àmbits de la vida com a protagonistes del present i generadores de futur.

*Laura Auñon Secretaria Joventut CCOO PV Generació NINI, invenció mediatica o realitat social?

La generació "NI NI" no existeix. Tot ocorre com si fos una invenció d'un grup de persones que els puga interessar injuriar i desacreditar una generació sencera, per a així emmascarar una societat que permet la precarietat, la corrupció, la desigualtat i la competitivitat, situant la joventut en una posició desfavorable a l'hora d'exigir els seus drets, tan laborals com civils i socials.

Denominar un fenomen, condició o col·lectiu no és mai ni gratuït ni innocent: és el primer pas per a adjectivar-lo.

Quan un jove o una jove "Ni estudia" de manera perversa obviem que tenim educació pública amb recursos insuficients per a formar i atendre les necessitats dels alumnes. I més, Ni l'educació ha sigut una prioritat a l'Estat, tenint en compte les diferents baralles i reformes educatives que s'han succeït en aquests últims anys, Ni els polítics d'aquest país han tingut voluntat o capacitat per a resoldre el problema.

Quan una persona jove "Ni treballa", ometem que la crisi l'estan patint els col·lectius més precaris, entre els quals es troben els joves; i que, ara a més, veuen moltes més dificultats per a inserir-se al mercat de treball i en condicions dignes. Perquè durant els últims anys de "creixement econòmic" el mercat laboral no ha premiat el coneixement ni la professionalitat, exigint mà d'obra barata per a llocs de treball poc qualificats i generant miratges d'estabilitat i emancipació.

Parlem d'un generació amb pocs espais polítics i socials per a defensar-se, per a transformar i participar; sustentada i validada en moltes ocasions per una classe política i empresarial que NI escolta NI es responsabilitza.