

USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

Franqueig
concertat
02/444

www.sindicat.net/dona

Número 400

Març 2008

8 de març 2008

Eina sindical d'informació
Secretaria de la Dona

Propostes didàctiques

1908
2008

Gaudir de temps lliure
Gaudir lliurement del temps



Sumari

- 1 Editorial
- 2 Propostes didàctiques
 - 3 Educació infantil
 - 4 Cicle inicial i mitjà
 - 5 Cicle superior
 - 6 ESO
 - 7 Batxillerat, F. Per. adultes
- 8 Paraules femenines
- 9 Dones, Salut i Treball



Dia Internacional de la Dona de 2008.

Un breu instant per recordar els motius de l'elecció de la data de 8 de març aquest any 2008, ja que coincideix amb el *centenari* dels terribles fets passats a New York.

A l'any 1908: 40.000 costureres industrials de grans fàbriques es van declarar en vaga demanant el dret a unir-se als sindicats, millores salarials, una jornada laboral menys llarga i rebuig al treball infantil.

Durant la vaga, 129 treballadores van morir cremades en un incendi a la fàbrica Cotton Textile Factory (Washington Square, NY). Els amos de la fàbrica havien tancat les seves treballadores per forçar-les a treballar i no unir-se a la vaga. Aquests fets van passar al voltant del dia 8 de març, només fa cent anys.

Editorial

Un temps a mida?

El temps és una magnitud física, un tema de conversa per trencar el silenci en un ascensor o un concepte amb el qual ens podem entendre quan parlem i acabem afirmant "és que no tinc temps".

En la nostra realitat quotidiana el més important és aquest últim significat del temps, aquell del qual parlem però no en tenim. Si intentem establir les vint-i-quatre hores d'un dia com una mesura igual per a tothom, a què treu cap parlar dels "usos del temps". Cada cop més, conceptes com **conciliar** i els diferents **usos del temps** entren a formar part de la nostra societat i de la nostra vida per justificar una gran part de les decisions que prenem.

Les persones en circumstàncies diferents utilitzen el temps de manera diferent, i canvien els usos del temps en funció del cicle de la vida en què es troben i/o segons les diferents formes de convivència i composició familiar.

El temps és limitat i ens limita en moltes de les coses que ens agradaria de fer, però aquesta tossuda realitat val la pena de fer-la evident des del moment en què moltes de les decisions que adoptem sobre què fem i què deixem de fer (encara que ens agradin molt) depèn en bona mesura del fet de ser dona o home.

A grans trets, de les famoses 24 hores, que no són pas elàstiques, ha de sorgir **el temps de treball remunerat**, altrament dit jornada laboral; **el temps del treball domèstic**, indispensable per mantenir la vida, que no té consideració de laboral i, encara menys, que s'hagi de remunerar; **el temps de cura personal**, del qual només recordar que hauríem de dormir 1/3 de la nostra vida, 8 h. diàries per anar bé; **el temps de cura i acompanyament dels altres**, de les persones que ens importen i estimem; i **el temps de lleure**, d'esbarjo. Entre d'altres que podríem també tenir en compte i parcel·lar.

Tots aquests temps tenen un ordre i una prioritat diferent per a cadascú de nosaltres, però és certa aquesta afirmació?

Totes les generalitzacions comporten un risc, però les dades objectives de les estadístiques apunten que les dones no preferim passar la major part del temps en un treball remunerat i amb reconeixement social, (per això comporten un salari) i ens acollim a jornades reduïdes, (amb la corresponent reducció de salari), a mitges jornades i a treballs a temps parcial.

No és un fet vinculat amb el nivell cultural i d'estudis de les dones, sinó que és la conseqüència directa de formar una família i tenir persones que depenen de tu.

Com a exemple, reproduïm les dades de Funció Pública de setembre de 2007

Reduccions de jornada vigents	Docents homes	Docents dones	Resta administració H	Resta administració D
Reduccions de jornada amb el 100% retribucions	112	1007	552	589
Reduccions de jornada amb reducció de retribucions (menors 6 anys)	144	2315	143	1029
Compactació de jornada menors 6 anys	36	411	18	131
Cura de familiar discapacitat +65%	32	192	5	51
Guarda legal disminuït sense cap activitat retribuïda	13	116	5	10
Cura de familiar -65%	6	55	2	29
Total	343	4096	725	1839

Unes xifres que no necessiten de cap comentari, perquè parlen soletes. I encara cal afegir-hi que s'estima que el permís de paternitat només el gaudeixen el 50% dels homes, tot i que no té cap penalització econòmica ni a curt ni a llarg termini.

L'acompanyament, la companyia i la cura només són possibles amb una presència física que t'obliga a passar més temps a casa, un temps que, moltes vegades, per a la persona que treballa fora de casa, s'agafa temps del descans, ja que aquest acompanyament ni es considera, i fins i tot es pot interpretar interessadament com a innecessari. Com a imatge prou il·lustradora, recordem les expressions dels nens i nenes sortint sols de l'escola amb la clau penjant.

Aquest també és un temps significatiu i que s'ha de compartir per poder parlar després d'un temps lliure. En gran part, l'home dedica el temps lliure a activitats que es realitzen fora de l'àmbit familiar com anar al gimnàs, veure un partit de futbol, etc.; en canvi, tot sovint, les dones compaginen les aficions amb el temps de família, al qual normalment, s'hi vol atribuir també el valor de temps lliure.












És molt important el temps que passem amb els altres, ja que som eminentment éssers socials, i fer aquest temps invisible i decidir que no és important i, per tant, sense reconeixement econòmic i amb poc valor social dins i fora de la família, és interessat, és discriminatori i va contra la nostra pròpia realitat com a éssers socials.

El temps és de les persones per usar-lo, gaudir-lo, aprofitar-lo, compartir-lo..., cal, doncs, que sigui marcat, fixat, valorat, reconegut, conscientment i en llibertat.

PROPOSTES

Educació infantil

- L'objectiu és aproximar l'alumnat al món i a la realitat d'aquells amb qui comparteix el dia a dia. I que el fet que estiguin al teu costat, és una forma de fer-te costat i d'ajudar-te a créixer.
- Conèixer i valorar l'entorn més proper. Visibilitzar i valorar aquesta companyia.

<p>Qui m'ajuda i m'acompanya</p> <p>....</p>			
			
			
			
			
			
			
			
			
			

DIDÀCTIQUES

La mare i el pare no paren de fer coses tot el dia, també quan tu estàs a l'escola.

Pregunta a la mare, de totes les coses que fa en un dia, les 5 coses que més li agrada fer.



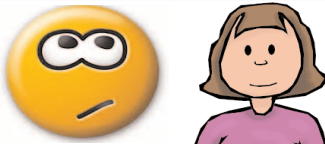
Dibuixa'n una.



Dibuixa'n una.

Pregunta al pare, de totes les coses que fa en un dia, les 5 coses que més li agrada fer.

Pregunta a la mare, de totes les coses que fa en un dia, les 5 coses que menys li agrada fer.



Dibuixa'n una.



Dibuixa'n una.

Pregunta al pare, de totes les coses que fa en un dia, les 5 coses que menys li agrada fer.

Pregunta a la mare, que t'expliqui, 1 cosa que li agradi i que normalment no pot fer.



Dibuixa'n una.



Dibuixa'n una.

Pregunta al pare, que t'expliqui, 1 cosa que li agradi i que normalment no pot fer.

I a tu, què és el que més t'agrada fer . Dibuixa-ho



PROPOSTES

Cicle inicial i cicle mitjà

Un conill amb rellotge!

● L'objectiu és aproximar l'alumnat al món i a la realitat d'aquells amb qui comparteix el dia a dia. I que el fet que estiguin al teu costat, és una forma de fer-te costat i d'ajudar-te a créixer.

● Partim d'un petit fragment del sorprenent conte de l'Alicia en el qual fins i tot un conill té problemes i pressa perquè no té temps, no arriba mai a temps.

Alicia començava a cansar-se de seure al costat de la seva germana, al banc, i de no tenir res a fer... Així, doncs, estava pensant quan, de cop i volta, un Conill Blanc d'ulls de color rosa va córrer cap al seu mateix costat. No hi havia res de gaire extraordinari en això; ni Alicia va trobar tan fora de lloc sentir que el Conill remugava: "Quina murga! Arribaré tard!" (quan, després va tornar-hi a pensar, se li acudí que hauria hagut de meravellar-se'n); però quan el Conill, de cop i volta, es tragué un rellotge de la butxaca de l'armilla i va mirar-se'l, i després continuà corrent, Alicia es va aixecar, perquè va sobtar-la la idea que mai no havia vist, abans, ni un conill amb armilla, ni treure's un rellotge; i i tota plena de curiositat, va córrer camps a través darrere seu, i, afortunadament, va poder arribar amb el temps just per veure'l endinsar-se en una lludriguera que hi havia sota el tancat de branques.

Activitats

● Llegir aquest petit fragment del conte "Alicia al País de les Meravelles".

● Contestar les següents preguntes:

1. L'Alicia, tenia molta pressa?
2. Què estava fent?
3. Mentre l'Alicia descansa, tothom descansa?
4. Qui apareix que porta un rellotge?
5. On porta el rellotge?
6. Diries que el conill sap entendre i utilitzar el rellotge? I l'Alicia?
7. El conill, quan veu l'Alicia es posa a jugar i a parlar amb ella? Per què?
8. Explica si tu t'has trobat en situacions com la del conill, d'anar amb presses..

● Posada en comú. Comentar amb el grup classe quan es produeixen aquestes situacions, i a qui de casa escolten més sovint que fa tard i que té presa.

● Comentar i debatre si aquestes situacions agraden i es poden resoldre.

● Fer un mural amb situacions que ens agraden i amb les solucions que heu trobat per no haver d'anar amb presses.



DIDÀCTIQUES

- Conèixer i valorar l'entorn més proper. Visibilitzar i valorar l'acompanyament i la cura.
- Visualitzar i analitzar els usos dels temps que fan les dones i els homes al llarg del dia, a partir de com ho fan els seus pares i mares o adults responsables.

Activitats

- Posa un gomet o pinta el requadre corresponent. Si cal, pots posar gomets a més d'una columna.

	Mare	Pare	Altres
Qui està amb mi i, si cal, m'ajuda a llevar-me?			
Qui està amb mi i, si cal, m'ajuda a esmorzar?			
Qui està amb mi i, si cal, m'ajuda a preparar les coses per anar a l'escola?			
Qui m'acompanya a l'escola?			
Qui està amb mi habitualment a l'hora de dinar?			
Qui em ve a buscar a la sortida de l'escola?			
Qui està amb mi, i si cal, em porta a fer altres activitats ?			
Qui està amb mi a l'hora de sopar?			
Amb qui vas a comprar la cartolina o els materials escolars que necessites?			
Amb qui vas a comprar la roba i les sabates que necessites?			
Qui va a parlar amb la/el mestra/e i va a les reunions a l'escola?			
Qui arregla o canvia una bombeta o el que es trenca a casa?			
Qui t'ajuda a buscar "allò" que no trobes?			
Quan no et trobes bé, qui et porta al metge?			
Quan estàs malalt/ta, i t'has d'estar a casa, qui està amb tu?			
TOTAL			

- Heu contestat sobre situacions en què normalment esteu acompanyats. Us fa sentir bé aquesta companyia?
- Analitzeu-ne els resultats, feu un diagrama de barres, una per a la mare, una altra per al pare i una tercera barra per a "altres", amb tants quadradets com gomets tingui cada columna.
- Totes les columnes són iguals? Quina columna és més gran?
- Algú et recorda l'Alicia? I el conill?

PROPOSTES

Cicle superior

- L'objectiu és aproximar l'alumnat al món i a la realitat d'aquells amb qui comparteix el dia a dia.
- Acostar-nos al concepte de "temps" tant en funció de ser allò que ens seveix per ordenar i repartir un dia, un mes, un any; com de marcar la pròpia realitat, el temps subjectiu, "no arriba mai l'hora de pati", "tinc gana i encara no és l'hora de dinar" ...
- Prendre consciència i valorar que mentre que el/la noi/noia és a l'escola, els altres també dediquen temps tant a una feina assalariada com a les necessàries tasques per a la cura de les persones.
- Valorar el temps que compartim amb els altres.
- Valorar el temps que "els altres" ens reserven per compartir amb nosaltres, en atenció, companyia, ajuda si cal, i cobrir les seves necessitats.

Un berenar de bojós

Havien posat la taula sota un arbre, davant de la casa, i la Llebre de Març i el Barretaire estaven prenent el te. Assegut enmig hi havia un Liró, que dormia profundament i que els altres dos feien servir de coixí, recolçant-hi els colzes, i parlant damunt del seu cap. "Molt incòmode per al Liró", va pensar Alicia. "Però com que està adormit, suposo que no li importa."

La taula era molt gran, però tots tres s'arraïmaven ben juntets en un dels extrems. ...

--Si coneguessis el Temps tan bé com el conec jo --va dir el Barretaire--, no parlaries de matar-lo. El Temps és tot un personatge!

--No entenc el que vostè vol dir --va protestar Alicia.

--És clar que no ho entens! --va dir el Barretaire, arrufant el nas en un gest de menyspreu--. Estic segur que ni tan sols has parlat mai amb el Temps!

--Crec que no --va respondre Alicia amb cautela--. Però a la classe de música he de marcar el temps amb picaments de mans.

--Ah, això ho explica tot! --va dir el Barretaire--. El Temps no tolera que li facin picaments de mans. En canvi, si hi estiguessis en bones relacions, faria tot el que tu volguessis amb el rellotge. Per exemple, imagina't que són les nou del matí, just l'hora de començar les classes, doncs només hauries de murmurar-li al Temps el teu desig i el Temps en un tres i no res faria girar les agulles del teu rellotge. Dos quarts de dues! Hora de dinar!

("Com m'agradaria que ho fes ara!", va xiuxiuejar la Llebre de Març per a si mateixa.)

--Seria magnífic, --va admetre Alicia, pensativa--. Però aleshores encara no tindria gana, no li sembla?

--Potser no tindries gana al principi --va dir el Barretaire--. Però és que podries fer que continuessin sent dos quarts de dues tota l'estona que tu volguessis.

--És això el que vostès fan amb el Temps? --va preguntar Alicia.

El Barretaire va moure el cap amb expressió de pena.

--Jo no! --va contestar--. Ens barallem des del passat març, just abans que aquesta es tornés boja, saps (i va assenyalar amb la cullereta cap a la Llebre de Març).

--Ah, sí?-- va preguntar Alicia força interessada.

--Sí. Va passar durant el gran concert que va oferir la Reina de Cors, i en el qual em va tocar cantar a mi. ...

--Bé --va continuar explicant la seva història el Barretaire--. El cert és que tot just havia acabat jo la primera estrofa, quan la Reina es va posar a cridar: "Quina forma més estúpida de matar el temps! Que li tallin el cap!"

--Quina barbaritat! Quina fera! --va exclamar Alicia.

--I des d'aleshores --va afegir el Barretaire amb una veu tristíssima--, el Temps creu que vaig voler matar-lo i no vol fer res per mi. Ara són sempre les sis de la tarda. Alicia va comprendre de sobte tot el que allí passava.

--És aquesta la raó de què hi hagi tants serveis de te damunt la taula? --va preguntar.

--Sí, aquesta és la raó --va dir el Barretaire amb un sospir--. Sempre és l'hora del te i no tenim temps de rentar la vaixela entre te i te.

--I el que fan és anar fent la volta a la taula, veritat? --va preguntar Alicia.

--Exactament --va admetre el Barretaire--, a mesura que anem embrutant les tasses.

--Però, què passa quan arriben de nou al principi de la taula? --es va atrevir a preguntar Alicia.

--I si canviéssim de conversa? --els va interrompre la Llebre de Març amb un badall--. Estic farta de tot aquest assumpte. Proposo que aquesta senyoreta ens expliqui un conte.



DIDÀCTIQUES

Activitat 1

I. Llegir aquest text i treballar-lo en petits grups:

A. Imagineu-vos que us feu amics i amigues del senyor Temps.

1. Li demanàrieu que sempre marqués la mateixa hora?
2. Quina? . Discutiú les diferents opcions i possibilitats.
3. Per què?
4. Amb qui la compartiríeu?

B. Entre tots/es imagineu i redacteu com seria "el vostre berenar de bojos".

C. Una vegada redactat, contesteu unes preguntes sobre el que heu escrit

1. Hi hauria temps per compartir amb la vostra família?
2. Hi hauria temps per dormir?
3. Hi hauria temps per aprendre?
4. Hi hauria temps per divertir-vos?
5. Qui faria i quan totes les coses relacionades amb menjar, comprar, netejar, ...



II. II. Posada en comú

Lectura de tots els textos, valorant-ne la imaginació, com també quines són les prioritats de cada grup o de tots i totes. (Hi ha una possibilitat de clara coincidència en l'hora de pati, i el desig d'esbarjo!).

Raonar que no seria sostenible.



Activitat 2

1. Omple aquestes graelles:

A). Posa una creu en la columna de la persona que t'acompanya o ajuda habitualment (pots posar dues creus en la mateixa fila si s'ho reparteixen)

	Mare	Pare	Altres
Qui t'acompanya en llevar-te?			
Qui t'acompanya en esmorzar?			
Qui t'acompanya en preparar-te per anar a l'escola?			
Qui t'acompanya a l'escola?			
Qui t'acompanya habitualment a l'hora de dinar?			
Qui et va a buscar a la sortida de l'escola?			
Qui t'acompanya i, si cal, t'ajuda amb els deures?			

continua	Mare	Pare	Altres
Qui està amb tu a l'hora de sopar?			
Qui t'ajuda a buscar "allò" que no trobes?			
Qui va a parlar amb la/el mestra/e i va a les reunions d'escola?			
Quan no et trobes bé, qui et porta al metge?			
Quan estas malalt/ta, i has d'estar-te a casa, qui està amb tu?			
Qui està habitualment a casa			
TOTAL			

B). Fes el mateix amb les persones que s'encarreguen a casa teva d'aquestes tasques

	Mare	Pare	Altres	Jo
Qui dedica temps a fer les feines de la llar?				
Qui dedica temps a fer les compres habituals de menjar?				
Qui dedica temps a comprar el pa?				
Qui dedica temps a comprar "allò" que falta?				
Qui arregla o canvia una bombeta o el que es trenca a casa?				
Amb qui vas a comprar la roba i les sabates que necessites?				
TOTAL				

C). El mateix pel que fa a la situació laboral

	Mare	Pare	Germà G	Germana
Qui treballa fora de casa?				
Aproximadament, quantes hores al dia treballa fora de casa?				
Quina és la seva professió?				
No treballa en la seva professió				
Ha deixat voluntàriament la feina				
Té un contracte precari o temporal				
Li paguen per un treball a casa				
Busca feina				
És a l'atur				
TOTAL				

D). Temps que dediquen a l'oci, que es pot considerar temps lliure, i/o a activitats comunitàries:

	Mare	Pare	Germà/na
Fa esport, <i>footing</i> , futbol ..., gimnàstica			
Surt amb els amics o amigues			
Llegeix			
Veü la televisió			
Navega o juga per internet			
Participa en cursos de formació			
Participa en activitats diverses			
Participa en l'AMPA de l'escola			
Participa en l'associació del barri, de l'esplai ...			
Considera que no té temps lliure, i quan pot, el que vol és seure i descansar una estoneta			
TOTAL			

2. Individualment: fes una gràfica amb els resultats de cada taula.

3. Posada en comú tot comentant cadascú els seus resultats

4. Grup classe

- Fer una gràfica amb tots els resultats de la taula A
- Fer una gràfica amb tots els resultats de la taula B
- Fer una gràfica amb tots els resultats de la taula C
- Fer una gràfica amb tots els resultats de la taula D

5. Posada en comú tot comentant els resultats de cada una de les gràfiques

6. Debat final sobre com està repartit el temps

7. Valorar quina importància té el temps laboral respecte del total i si hi ha diferències entre homes i dones.

8. Valorar i analitzar la diferència d'hores laborals remunerades entre homes i dones.



PARAULES FEMENINES

La incorporació al món laboral és un moment per a la joventut que es converteix en un procés desolador però si ets dona, la desolació es dispara en una progressió geomètrica que s'alimentarà al llarg de la vida.

Per començar, les empreses tenen al seu abast diverses formes de contractació, com ara el contracte de formació, pensat per a la població compresa entre els 16 i els 21 anys que no tingui cap titulació per desenvolupar una feina, de la qual, segons dades de l'observatori de treball de la Generalitat de Catalunya un 76% són homes i un 24% dones. Les dones tenen molt més la titulació requerida, no en va 3 de cada 10 nois joves no obtenen la titulació d'ESO, mentre que en les noies es redueix a 2 de cada 10 i, a més, 6 de cada 10 titulacions universitàries les aconseguen les dones.

Per a aquestes noies que han acabat els seus estudis, el vincle amb l'empresa serà el contracte en pràctiques. El sou serà l'establert en el conveni col·lectiu, amb un mínim per al primer any d'un 60% i per al segon d'un 75% del salari del personal que fa el mateix treball; doncs bé, un 57% dels contractats van ser dones i el 43% homes.

Continuem amb la contractació en precari: eventuais per circumstàncies de la producció, i per obra i servei. Pel que fa al primer cas, és factible quan l'empresa necessita personal a causa d'una acumulació de tasques o d'un augment de comandes, per exemple; i el segon s'aplica per realitzar una feina determinada. En aquests casos un 44% dels contractats van ser dones i el 56% van ser homes. En aquest tipus de contracte, quan té una durada de més d'un any, la normativa exigeix una comunicació per escrit de la data d'acabament i 8 dies de salari en concepte d'indemnització.

I si continuem analitzant aquestes dades emeses per l'observatori del treball, ens trobem amb unes que sorprenen: pel que fa al contracte d'interinitat, un 75% són dones i un 25 % homes. Amb la paradoxa que d'aquest tipus de relació laboral és l'Administració qui en fa més ús i abús.

Ara bé, l'Administració, en el moment de l'inici de la relació contractual és ben rigorosa pel que fa als requisits, com per exemple la titulació. La dona ha de fer màgia amb les hores de seixanta minuts per treure'n temps i tenir cura dels fills, i força sovint després també dels pares, mentre ha hagut de continuar amb la seva formació acadèmica. I això, té el premi d'aquest contracte, el més precari, amb una majoria de dones que no té ni tan sols dret a la indemnització dels 8 dies ni la necessitat del preavís.

Ens trobem, doncs, davant una dona culturitzada, amb experiència professional, que, "ajudada" per la tímida i encara tan insuficient normativa, com la Llei d'igualtat i la Llei concilia, en ben poques ocasions arribarà a ser directiva. I si hi arriben, segons dades de l'informe ICESA de 2007, les dones amb alts càrrecs són un percentatge del 17.38%, molt allunyat de la pretesa igualtat, cobraran un 12'30% menys de sou que els seus companys que desenvolupin la mateixa tasca. Però encara hi ha més diferències, ja que no es té en compte el salari en espècies; és a dir, cotxe, casa, dietes, etc.

Com una peculiaritat, l'informe apunta que a França el 15'30% de càrrecs directius són dones, una xifra superada per l'Estat espanyol, on s'arriba, tal com hem dit, al 17'38%, però la diferència salarial amb els seus companys francesos és del 7,2%, una diferència de 5.1 punts menys que la de les seves companyes catalanes.

Tenim al davant, doncs, una empresa que s'enriqueix gràcies a una dona amb formació i infrautilitzada, que treballa molt per sota de la seva capacitat, i que rep menys salari que els seus companys des de les primeres contractacions precàries fins al contracte d'alta direcció; una administració que amb els seus contractes s'estalvia la indemnització per acomiadament; una normativa laboral que permet a la dona entrar i sortir del mercat laboral per tenir cura de la seva família al mateix temps que l'empobreix; i una societat que no sent la necessitat d'invertir urgentment en llars d'infants, en centres de dia i en residències de la tercera edat, perquè algú fa aquesta feina sense rebre cap compensació econòmica.

Així doncs, no és cap casualitat que paraules com classe treballadora, activitat, precarietat, productivitat, capacitat i sostenibilitat siguin de gènere femení.



PROPOSTES DIDÀCTIQUES

ESO, batxillerat, cicles formatius i persones adultes

La precarietat laboral té rostre femení

Objectius

- Des dels diferents usos del temps, per a l'alumnat agafa una rellevància especial la possibilitat, cada vegada més propera, de canviar temps d'estudi per temps laboral.
- Conèixer i analitzar el mercat laboral des d'una doble perspectiva: l'edat i el gènere.

Activitats: Treball en grups

- 1 Buscar i analitzar la informació que justifiqui o negui l'afirmació "la precarietat laboral té rostre femení".
- 2 Debat sobre l'article "PARAULES FEMENINES".
- 3 Debat sobre la informació recollida; precarietat i diferents tipus de contractació, diferent índex d'ocupació entre homes i dones...
- 4 Analitzar els dos articles publicats al diari *El País* que tracten de buscar possibles solucions a aquest desequilibri que presenta el mercat laboral entre la contractació de dones i homes.
 - 4.1 Analitzar les solucions aportades en el primer article.
 - 4.2 Reflexionar i debatre sobre la idoneïtat de cada solució.
 - 4.3 Reflexionar i debatre si pot ser una solució no fer més guarderies, ni residències ..., però aplicar una menor retenció d'IRPF.
 - 4.4 Analitzar el segon article i debatre totes les alternatives.
- 5 Realitzar un debat cara a cara. Es pot fer un debat d'estil televisiu, formant dos equips amb l'alumnat que, voluntàriament, vulgui defensar cada postura, escenificant el debat entre un/a alumne/a que representi cada un dels dos equips.

Com incentivar l'ocupació femenina?

La discriminació positiva a través de l'impost sobre la renda és una forma efectiva de promoure una major incorporació de la dona al món laboral i, en conseqüència, un creixement més robust del PIB

GUILLERMO DE LA DEHESA 27/11/2007

Les diferències entre les taxes d'ocupació femenina i les d'ocupació masculina són encara molt elevades en la Unió Europea de 15 membres. En el conjunt de l'esmentada UE 15 són de 15 punts percentuals, mentre que a Itàlia són de 24 punts, i a Espanya de 23 punts. La taxa d'ocupació femenina espanyola és del 53,2%, i la masculina és del 76,1%. Tot i així, Espanya és el país on l'ocupació femenina ha crescut més, ja que el 1995 era només del 31,7% i aquest augment ha permès que la taxa d'ocupació total espanyola sigui també la que més ha crescut, ja que ha passat del 46,9% el 1955 al 64,8% el 2006. S'estima que, si aquestes dues taxes s'igualessin, el volum del PIB espanyol seria un 15% més elevat, la qual cosa demostra que s'està desaprovechant el potencial de capital humà disponible.

Aquesta diferència, encara tan elevada, es deguda, en part, a una altra discriminació tradicional anterior: el menor nivell d'educació femenina, que encara limita l'ocupació de les dones de major edat, ja que les noves generacions femenines tenen fins i tot majors nivells d'educació que les masculines.

Hi ha tres propostes fetes per diferents grups d'economistes, per intentar d'incentivar l'ocupació femenina.

La primera, i més òbvia, és eliminar totes les discriminacions legals de les dones al treball, tant fiscals com contractuals i de seguretat social. Encara, en alguns països de la UE 15, a pesar que ja s'ha generalitzat la declaració de renda individualitzada, el segon treballador en una família (majoritàriament dona) continua pagant més impostos pel seu salari que el primer treballador (majoritàriament home). ...

Finalment, els països de la UE 15 amb menors taxes d'activitat i d'ocupació femenines (com Espanya o Itàlia) són aquells que tenen un menor percentatge de contractes laborals a temps parcial, un menor desenvolupament de la flexibilitat horària i una menor ajuda per a guarderies. Per això és una fal·làcia afirmar que la taxa de fecunditat espanyola ha caigut per la incorporació de la dona al treball, quan és exactament el contrari: els països amb major taxa d'ocupació femenina (els nòrdics i Holanda) són els que tenen majors taxes de fecunditat, ja que disposen de tots els mitjans anteriorment assenyalats per conciliar el treball i la cura dels fills.

La segona és establir quotes femenines mínimes tant en els alts càrrecs de la política i l'Administració pública com de les empreses. S'estima que com més dones ocupin llocs públics i privats rellevants, més seran models a seguir,

L'evidència empírica de molts països de la Unió Europea jus-

tífica aquest sistema de quotes. Primer, perquè com més perceben les dones, a través de les quotes, que tenen majors probabilitats de trobar un treball digne del seu nivell d'educació i d'aconseguir majors nivells de promoció, més tendeixen a augmentar la seva activitat de recerca de treball i més tendeixen a invertir en la seva educació i formació per aconseguir promocionar-se. Segon, a conseqüència de l'anterior, com més gran és el nivell d'activitat femenina en el mercat laboral, menor tendeix a ser la bretxa entre el salari masculí i el femení.

No obstant això, no sembla encara del tot provat a Espanya que les dones tendixin a triar o contractar altres dones més del que ho fan els homes....

Alguna cosa semblant sembla haver ocorregut amb els nomenaments d'alts càrrecs (secretaris d'Estat, subsecretaris i directors generals) en l'Administració pública, després de la igualtat de sexes entre els ministres del Govern aconseguida el 2004.

Una raó per la qual no s'aconsegueix atreure més dones a aquests llocs pot ser la dificultat de moltes dones amb fills per aconseguir conciliar el treball d'un alt càrrec, de tanta dedicació horària, amb les seves demandes familiars, tal com demostra que, en el primer Govern de 2004, els vuit ministres tenien 24 fills en total i les vuit ministres només en tenien cinc.

....

La tercera forma d'intentar augmentar l'ocupació femenina, que sorgeix com una alternativa a les quotes i les subvencions, és a través d'una diferenciació dels impostos sobre la renda segons el sexe. Consisteix a reduir els tipus de l'impost sobre la renda a les dones i, simultàniament, augmentar-los, una mica menys, als homes, per aconseguir que la recaptació final de l'impost romangui invariable. Amb això s'aconsegueix augmentar la taxa d'activitat i ocupació femenines, sense necessitat d'intervenir directament en el mercat laboral imposant quotes, que sempre solen trobar una forta oposició per part de molts empresaris i executius (i també economistes), ja que impedeixen que els emprenedors econòmics puguin igualar els seus costos i beneficis marginals.

La discriminació impositiva per sexe fa que els preus relatius canviïn, però deixa llibertat de decisió per optimitzar els seus costos i beneficis en el marge. Així mateix, evita la hipocresia d'afirmar que els tipus impositius sobre el salari han de ser iguals per a totes les persones que treballen amb igual nivell salarial, quan la meitat de les quals no tenen encara un tractament igualitari (a igualtat d'educació, formació i competència) en el mercat laboral.

.....

Un altre avantatge d'aquest últim sistema és que no fa falta concedir subvencions directes a les mares que treballen o a les seves guarderies, sinó que deixa que les dones decideixin com utilitzar directament la seva major renda disponible després d'impostos de la manera que considerin més oportuna per aconseguir finançar la cura dels seus fills pagant preus de mercat i no subvencionats. Finalment, les subvencions per la cura dels nens només resolen el problema de les dones amb fills en edat preescolar, però no impedeixen la discriminació femenina en general.

Per la resta, les parelles de les dones surten també beneficiades d'un menor nivell conjunt de pagament d'impostos.

Guillermo de la Dehesa és president del Centri for Economic Policy Research (CEPR), Londres.

Text 2

Incentivar l'ocupació femenina?

Marta Martínez Gómez - Barcelona - 03/12/2007

Fa uns dies, obria *El País* amb curiositat perquè m'havien dit que trobaria un article sobre com incentivar l'ocupació femenina (*El País*, 27-11-2007). I el cas és que comença bé, però continua malament i acaba pitjor. Em sembla una bona proposta per a les dones que es generalitzi la declaració de la renda individualitzada. Tal com aconsellava la Comissió Europea ja el 1981. L'establiment de quotes és més que necessari, d'una altra manera no es comptarà amb nosaltres. Però la resta de propostes són nefastes per a les dones.

De la Dehesa sosté que la caiguda de la taxa de fecunditat no s'explica per la incorporació de les dones al mercat de treball. Això és obvi per a moltes de nosaltres. Menys òbvia em sembla la raó que l'autor proposa: la falta de contractes a temps parcial i la poca flexibilització de la jornada laboral. Primer: d'això es queixen les feministes dels països escandinaus, perquè, si bé és cert que tenen Estats de Benestar molt més sòlids que l'espanyol, en realitat els contractes laborals a temps parcial i les mesures que van en aquesta línia, carreguen les dones de precarietat laboral. I per sobre d'això, són un tipus de mesures destinat a mantenir *l'estatus quo*: les dones són qui ha de combinar treball productiu i reproductiu. Per ventura les dones han de carregar en solitari amb els costos de la maternitat i la criança? Què hi ha del mercat? Què hi ha de l'Estat? Què hi ha dels homes? Tindran alguna cosa a veure amb la caiguda de la taxa de fecunditat? Paradoxalment, aquest article emmalalteix d'un marcat biaix de gènere. L'última proposta és la més escandalosa. Abans uns altres i ara De la Dehesa proposen que es baixin els impostos a les dones. El sùmmum del que no ha de ser una acció positiva. Per damunt de tot que no disminueixin els beneficis marginals.

Forges
El País 30/01/08



Ampliació per batxillerat i persones adultes

● L'objectiu és fer evident fins a quin punt la desigualtat i el desequilibri en el món laboral pot portar a un gran desequilibri a la totalitat d'una societat.

- 1 Analitzar i debatre, a partir de la lectura, la situació que es descriu de la RDA.
- 2 Analitzar i debatre si l'equilibri i la igualtat en tots els àmbits, contribueix a una societat més justa i més cohesionada.
- 3 Podeu finalitzar la unitat proposant la redacció d'un article d'opinió.

Activitats

Sense estudis, sense treball i sense dones

Una massiva emigració femenina cap a l'oest d'Alemanya deixa sols a l'Est homes amb baixa formació

JOSÉ MENGIS - Berlín - 10/06/2007

Alemanya viu un estrany fenomen: la seva part oriental pateix un dèficit de dones sense comparació a tot Europa. El motiu? Marxen massivament a la zona occidental del país.

La ultradreta avança en regions orientals d'Alemanya amb taxes elevades d'atur i fracàs escolar. El dèficit de dones a Alemanya de l'Est és superior al del Cercle Polar.

Les claus d'aquest fet es remunten a la caiguda del mur de Berlín i la desaparició de la República Democràtica Alemanya (la zona que va patir durant quatre dècades la dictadura prusianoestalinista). Aquest enfonsament va provocar un èxode massiu de persones en direcció a l'Oest del país. Des de 1989 -l'any de la caiguda del mur- fins a avui, milió i mig d'alemanys de l'Est, la desena part de la població, joves en la seva majoria, van marxar al territori de l'antiga República Federal d'Alemanya. La crisi econòmica amb tancaments massius d'empreses arruïnades en els anys del comunisme va deixar a l'atur desenes de milers de persones.

En un primer moment, la majoria dels qui emigraven a l'Oest eren homes, però aquesta tendència ha canviat de forma radical i ara la majoria dels qui emigren són dones.

De 1991 a 2005, entre els menors de 30 anys que van emigrar va haver-hi 273.000 homes i 400.000 dones. Aquest èxode ha provocat un dèficit de 100.000 naixements a l'Est d'Alemanya, que ja tenia unes taxes baixíssimes de natalitat.

L'Institut per a la Població i el Desenvolupament de Berlín ha publicat un estudi que s'ocupa del fenomen des d'una perspectiva estadística i amb anàlisi de camp en dos casos concrets a ciutats de l'antiga RDA. L'autor de l'estudi, Reiner Klingholz, constata l'existència d'"un dèficit de dones que no té comparació a tot Europa". Fins i tot les regions properes al Cercle Polar Àrtic no aconsegueixen les xifres de l'Est d'Alemanya. La desproporció entre homes i dones suposa, en algunes regions alemanyes, un 25% menys de persones del sexe femení que del masculí.

L'estudi arriba a la conclusió que la causa primària resideix en la millor formació de les dones de l'Est, molt superior a la de l'anomenat sexe fort. Les dones a Alemanya han superat els homes en els resultats escolars. Un 54% de dones acaben l'ensenyament mitjà amb la prova de maduresa, mentre que un 56% dels homes es queda en els estudis primaris, i un terç dels qui ni tan sols aconsegueixen aquest nivell són dones, però els

altres dos terços són homes. Entre 1997 i 2004, dels 6,7 milions d'alemanys que van sortir de l'escola, 603.000 no van aconseguir el certificat d'estudis primaris entre els quals hi havia 168.000 homes més que dones. En aquest mateix període, uns 700.000 homes van acabar l'escola amb un nivell pitjor que les dones.

La millor preparació de les dones afavoreix els plans d'emigració, perquè compten amb més possibilitats de trobar feina. A més, els homes s'han orientat cap a les professions que representaven l'ideal del treball en l'Estat obrer i camperol: paletes, treballadors industrials. Amb el desmantellament de l'economia de l'Est i el tancament de fàbriques van quedar condemnats a l'atur, que encara es manté per sobre del doble que en les regions de l'Oest, amb xifres pròximes al 20%. Mentrestant, les dones s'orientaven cap al sector serveis, amb més demanda en l'economia moderna.

Com a conseqüència, en les regions més en crisi de l'Est ha sorgit una mena de nou sector social que els sociòlegs han batejat amb el nom de *precariat*, una combinació de precariat i proletariet. Segons Klingholz, es tracta d'"una capa social dominada per homes, que amenaça amb establir-se de forma permanent". L'estudi constata que a l'Oest d'Alemanya s'estima en un 4% aquest precariat mentre que és un 20% a l'Est. Els polítics alemanys, especialment els socialdemòcrates (SPD), es neguen a reconèixer el fenomen. El vicecanciller i ministre federal de Treball, Franz Müntefering (SPD), qualifica de "sociòlegs aliens a la realitat" als qui propaguen aquestes tesis, perquè, sosté, a Alemanya no existeixen aquests sectors.

La formació d'aquesta subcultura masculina d'homes frustrats, sense treball, amb baix nivell educatiu i sense dones provoca, segons Klingholz, que "joves sense parella per frustració de les seves fantasies masculines insatisfetes derivin cap al marge dret de l'espectre polític". Agressivitat, disposició per a la violència i provocar compassió són les característiques d'aquest sector davant el qual, sosté Klingholz, "les institucions estatals fracassen perquè no pot regular-se per mitjà d'alimentació econòmica". La conseqüència és que es tracta d'un terreny abonat per als partits d'ultradreta i neonazis. Un estudi de la Universitat de Nuremberg posa de manifest la correlació que hi ha entre atur, baixa formació i la ideologia ultradretana. En tres dels Estats de l'Est, la ultradreta compta amb representació en els parlaments regionals. El 2004, el Partit Nacional Demòcrata (NPD) va aconseguir un 9,2% de vots a Saxònia i la Unió del Poble Alemany (DVU) un 6,2% a Brandeburg.

DONES, SALUT I TREBALL.

Els riscos per a la salut laboral depenen de les condicions de treball, físics (soroll, calor, fred, canvis de temperatura, aire condicionat, edificis tancats), químics (exposició a insecticides o dissolvents), biològics (infeccions), ergonòmics (postura repetida, moviments repetitius), i psicosocials (relacionats amb l'organització del treball i amb les situacions d'estrès, amb l'assetjament laboral o amb l'assetjament sexual). Els professionals de la sanitat i els de l'ensenyament, majoritàriament dones, estan sotmesos a tots aquests tipus de riscos alhora, encara que a vegades sigui difícil de demostrar la relació entre les condicions de treball i problemes de salut com el mal d'esquena o l'ansietat.

Investigar tot "allò invisible que fa mal" i analitzar l'impacte del treball sobre la salut de les dones ha estat la tasca del grup de recerca de CINBIOSE, dirigit per la Dra. Karen Messing a Quebec; la de la de xarxa de recerca "Dones, Salut i Treball", reunida per primera vegada a Barcelona al mes d'abril de 1996, i la del grup de recerca "Dona, Salut i Qualitat de Vida" del CAPS.

Quins són els principals problemes de salut de les dones relacionats amb les condicions de treball?

- Dolor lumbar i articular.
- Estrès mental que provoca dificultats de memòria i concentració i una conseqüència física que es la contractura del múscul trapezi.
- Ansietat, que té com a conseqüència l'increment del tabaquisme i altres addiccions, com també l'increment del consum d'ansiolítics.
- Estrès físic, que té com a primera conseqüència les alteracions de la menstruació, amb els dèficits de progesterona que provoquen la síndrome premenstrual, menstruacions abundants, cicles més curts, anèmies i deficiències de la reserva de ferro, i osteopènia per mala formació òssia.
- Hipertensió i arrítmies.
- Càncer de mama.

Ara bé, si no es té una feina remunerada i només es treballa com a mestressa de casa, es produeix un increment de les depressions, que també s'ha demostrat que poden patir els homes que es queden a casa i fan la feina domèstica. És, per tant, una depressió lligada a les condicions del treball domèstic, sense gratificació, sense reconeixement social i sense perspectives de promoció.

La salut és la primera causa d'abandonament del treball entre les dones a partir dels 50 anys, per invalidesa parcial o total. A grans trets, el 80 % de les dones ho fa per lesions de columna i a les articulacions, i lesions i dolor muscular; el 10% per problemes de salut mental, i el 10 % restant per problemes cardiovasculars.

Hi ha també alguns problemes emergents com són els provocats per l'exposició a insecticides, dissolvents i productes químics abrasius en el lloc de treball. Les dones, per la distribució més elevada de greix en el seu cos, són bioacumuladores químiques, ja que molts d'aquests productes s'acumulen a les cèl·lules grasses durant anys. Com a conseqüència, es produeixen problemes de salut multisistèmics: síndrome respiratòria; alteracions de les funcions neurocognitives, alteració del sistema immunològic i increment de les malalties autoimmunes, alteracions endocrines que provoquen increment de tumors a la hipòfisis o miomes uterins, i la síndrome d'hipersensibilitat química múltiple.

L'estrès físic i mental depèn de l'organització del treball i de les seves demandes. Hi ha moltes condicions socials que afavoreixen l'estrès, com un salari baix, poca consideració social, poques possibilitats de control i decisió, tasques rígides, monòtones i poc creatives, tasques per a les quals la persona està sobrequalificada, poques possibilitats de desenvolupament professional i personal, l'emigració i la violència o l'assetjament sexual i moral en el lloc de treball.

Com afecta la violència a la salut física i mental de les treballadores? Amb la presència de mals de cap, mals d'estomac, diarrees o còlon irritable, dolor articular, dolor muscular generalitzat, dolor precordial i taquicàrdies. Però també amb símptomes psicològics com ansietat, angoixa, depressió, confusió mental, pèrdua de memòria i pèrdua de concentració.

Davant d'aquest panorama tan complex, quin és el treball que s'hauria de fer des dels sindicats?

- Ajudar a identificar i diagnosticar les situacions de violència i els riscos laborals per a la salut.
- Acompanyar les persones afectades per violència, i exigir més recursos per diagnosticar els problemes de salut.
- Identificar i eradicar les mateixes arrels de la violència i els estereotips de gènere.
- Fer propostes per millorar les condicions de treball.