

7) Secretaria de la Dona

7) Secretaria de la Dona

Les desigualtats i discriminacions que patim les dones continuen vigents, entre altres raons per les constants retallades, mesures pressupostàries i per les normatives que desplega la LEC. Així, la Llei 5/2012, del 20 de març i el Decret 102/2010 d'autonomia dels centres educatius han convertit en paper mullat lleis prèvies que alhora eren insuficients. Tot i que el 2015 s'aprovava una nova llei (Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) que té com a objectiu assegurar d'una manera efectiva la plena igualtat mitjançant un seguit de mecanismes d'aplicació, la realitat és que les normatives incorporen entrevistes, processos d'innovació i un seguit de condicionants que afavoreixen la precarització i la vulneració, de manera que no corregeixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere, sinó que en poden provocar més.

La nostra presència al moviment feminista ens permet dur els continguts que hi generem al si de les institucions i així ho fem, tal com hem descrit als apartats 2 i 3 d'aquest programa electoral. La nostra societat pateix dos grans problemes de sistema: el capitalisme i el patriarcat, que estan íntimament lligats i són còmplices l'un de l'altre.

Encara no s'han revertit les retallades, els permisos de cures que recauen majoritàriament en les dones requeririen canvis que no es duen a terme com ara poder avançar el permís de maternitat fins a 4 setmanes abans de la data del part, que a les interines i persones en pràctiques se'ls calculés tota la lactància compactada com a les funcionàries, fer efectiu el permís de la 37a setmana, la reducció de jornada i la compactació de la reducció de jornada al 100%, que no es perdessin els nomenaments quan les persones titulars interrompen els permisos o l'equiperació dels drets de les famílies monoparentals, les més discriminades. Cal abocar recursos econòmics per fer efectives aquestes millores laborals i així millorar les condicions de les dones treballadores.

Coeducació i prevenció de les violències

El concepte coeducació és el que lliga íntimament la nostra tasca a l'aula amb el feminisme. Hauria d'esdevenir un concepte clau i transversal del currículum educatiu, per això parlem de pedagogies feministes.

Hi ha evidències clares del retrocés que estan experimentant els i les adolescents en les seves relacions afectivosexuals. Per aplicar el model d'escola coeducadora, cal que la comunitat educativa reconegui l'existència del masclisme i les seves conseqüències en la societat.

En aquest moment hi ha una oportunitat excel·lent per continuar treballant amb aquesta orientació i mantenir les nostres demandes, per les quals no deixarem de lluitar:

- Deixar de finançar amb diners públics els centres que segreguen per sexe.

- Promoure els canvis en la llei catalana d'educació (LEC) per aconseguir que els diners públics es destinin a una educació pública que aposti per una educació coeducadora i de qualitat.

- Exigir que es consolidi la figura del coordinador/a en coeducació a tots els centres educatius, amb una formació prèvia per a tot el professorat ben estructurada que compti amb tots els recursos necessaris.

- Dissenyar programes d'educació afectivosexuals per incloure en els currículums dels centres i així obtenir una bona salut sexual i afectiva de l'alumnat.

- Reclamar que la coeducació formi part de manera destacada dels continguts tant del currículum de la formació inicial, com del de la formació permanent del professorat.

- Exigir el disseny d'eines i instruments clars de detecció del sexisme present en tots els àmbits i espais educatius: organització del centre, currículum, llibres de text, llibres digitals, ús del llenguatge, materials didàctics, espais de joc i lleure, etc.

- Contemplar com a imprescindible el treball en xarxa a escala interna i externa, de manera que s'hi involucri tota la comunitat educativa, fent un treball continuat de sensibilització en temes relacionats amb les desigualtats de gènere.

La salut de les dones

La construcció social del gènere mitjançant l'educació en la nostra cultura comporta desigualtats que sistemàticament donen poder a un grup en perjudici de l'altre, tant pel que fa a la salut com respecte a l'accés a la sanitat.

Cada vegada més, es fa evident i es reconeix que hi ha diferències entre les dones i els homes pel que fa a la salut. Les malalties no són universals o comunes per a tothom. La recerca mèdica ens ha mirat, a les dones, "com si fóssim homes", de manera que l'enfocament ha estat tractar la salut productiva i no pas de manera integral. Aquesta perspectiva s'ha traduït en una manca de recerca i coneixement de les malalties que patim les dones, de les seves causes i de la manera de prevenir-les.

La gran majoria de les dones que treballem continuem realitzant una doble jornada. Les creixents exigències i demandes socials que rebem les dones provoquen un deteriorament de la salut superior al que correspondria a la relació habitual amb el treball.

La salut i la feina també es poden veure afectades negativament quan hi ha casos d'assetjament o maltractament físic o psíquic per part de la parella. En determinades ocasions aquests casos també es donen a la feina, sobretot situacions d'assetjament psicològic o moral. Cal tenir-ho present a l'hora d'elaborar els exàmens de salut, fer les avaluacions de riscos i proposar-ne mesures preventives, per tal d'evitar les conseqüències que podrien generar a les dones.

Per tot plegat des de la Secretaria de la Dona apostem:

- Per una provisió de llocs de treball transparent i objectiva que garanteixi l'accés igualitari, sense discriminació per raó de gènere.
- Per la derogació del Decret de plantilles, que, juntament amb el desplegament de la normativa d'adjudicacions d'estiu, afavoreix mecanismes de selecció personal, com ara l'entrevista o les propostes de continuïtat, basades en un model empresarial. Aquests mecanismes poden penalitzar les dones pel fet d'estar de permís de maternitat o en procés de gestació.
- Per la retribució al 100% de la reducció de jornada per cura de fill/a durant el primer any de vida de la criatura, no pas al 80% com s'aplica ara, i perquè sigui ampliable, consecutivament o de manera simultània, en el cas de part múltiple, o compatible amb la reducció de jornada per cura de persona disminuïda o familiar amb incapacitat o disminució reconeguda.
- Per la reducció de jornada fins que el fill/a tingui 12 anys, amb una retribució del 60% (en cas de 1/2 jornada) o del 80% (en cas d'1/3 de jornada).
- Perquè el gaudi de reduccions per atenció i cura no penalitzi la quantia final de la pensió en jubilar-se.
- Per l'aplicació de la compactació de la lactància en dies laborables, en cap cas naturals, i per la substitució amb professorat de les persones que gaudeixen d'aquest permís, a fi que la càrrega laboral no recaigui sobre els/les companyes.
- Pel perllongament del permís de maternitat i paternitat fins a un any i perquè puguin ser gaudits simultàniament o consecutivament, així com pel perllongament del permís per naixement o adopció i acolliment de 5 dies consecutius a 15 per cada fill/a en cas de part o acolliment múltiple.
- Per l'aplicació efectiva del permís per gestació, reconegut per l'EBEP.
- Perquè es reconeguïn com a deure inexcusable les visites mèdiques de fills/es, els permisos per a les entrevistes demanades pel tutor/a, i també el temps necessari per als viatges o gestions que es derivin d'una adopció, sense que s'hagin de recuperar i sense cap reducció retributiva.
- Per l'aplicació efectiva, l'ampliació i la millora de la Llei de dependència.
- Per la retribució integral del salari, per un temps no inferior a un any, quan es demani una excedència per haver estat víctima de violència de gènere per tal de facilitar la protecció, l'assistència social integrada i l'organització de la vida personal i familiar.
- Per l'aplicació efectiva dels protocols d'assetjament.
- Per la recerca i coneixement de les malalties que pateixen les dones, de les seves causes i de la manera de prevenir-les i perquè es tinguin en compte a l'hora d'elaborar els exàmens de salut, fer les avaluacions de riscos i proposar les mesures preventives.
- Per la coeducació com a eix vertebrador del currículum educatiu.
- Per educar des de la diversitat, en la riquesa i la igualtat plena d'oportunitats, sense estereotips sexistes, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual o expressió de gènere.
- Per valorar indistintament l'experiència i les aptituds, per tal que els rols de gènere no condicionin l'elecció d'itineraris formatius.
- Per construir una societat plural i cohesionada.
- Per la igualtat de les condicions laborals d'homes i dones.