

Treballadora61

Revista de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya

MARÇ 2023



sumari

LEGISLACIÓ: 3
Llei de famílies: una oportunitat perduda de corresponsabilitat real

INFORME: 4-5
Els increments salarials en la negociació col·lectiva amb ulleres liles

ENTREVISTA: 6-7
Maria Freixanet: “En tot allò que és redistribuir poder, temps i condicions materials, el sindicat hi és clau”

QUI SOM, QUÈ FEM: 8-9
Escola de dones feminista Actes 8-M
Escola de dones Neus Català
Dones per un món sostenible
Denunciem la falta de protocols d’assetjament sexual

ACCIÓ JOVE: 11
Quina és la realitat de la nostra emancipació

ECONOMIA DE PLATAFORMA:
Pressupostos en clau de gènere

IGUALTAT: 12
Plans d’igualtat

CULTURA: 15
‘Smiley’
‘Listas, guapas, limpias’
‘Cinco lobitos’

EDITA:

Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 5a planta, 08003 Barcelona

Tel.: 93 428 29 13

dones@ccoo.cat / www.ccoo.cat/dones

CAP DE REDACCIÓ:

Ana María Moreno Delgado

CONSELL DE REDACCIÓ:

Lucia Aliagas Picazo

Maribel Ayné Domingo

Mar Calpena Ollé

Mentxu Gutiérrez Jiménez

Aurora Richarte Giménez

Irene Ortiz García

Mónica Penas Piñeiro

IL·LUSTRACIÓ PORTADA:

Elisa Munsó

MAQUETACIÓ:

Ana M. Segura Cintas

CORRECCIÓ:

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

DL: B-9227/97



Vivim temps d’individualisme i d’incertesa, en els quals tot allò que es va institucionalitzar a partir d’accions repetides i persistents es desregula, es torna flexible, fluid o líquid. Actuem a cops de clic, sense llegir, mirant-nos el melic, sense cap compromís i creient que amb nosaltres comença i s’acaba el món. Vivim temps d’adamisme, en què, en nombroses ocasions, mostrem una actitud de desprestigi davant de tot allò que ens ha precedit i en què no s’escolten les històries de les àvies i avis, com si el món d’ara fos nou, les fites històriques fossin només llegendes i els drets haguessin caigut del cel.

El 15-M, amb totes les seves virtuts, va tenir una forta vessant adamista. Escoltàvem alguns futurs líders parlant de la nova política, de fer fora la casta, de les noves formes de fer, de la seva nova organització en cercles, com si haguessin descobert el foc! I el que estaven explicant —sense saber-ho o potser perquè ho sabien— era la manera com es van fundar organitzacions com la nostra: en la clandestinitat de la dictadura franquista i a través d’assemblees de treballadors i treballadores.

El mateix està passant amb el feminisme. L’adamisme convertit en neollenguatge fa desaparèixer el mot *dona*, com a subjecte genèric, per crear un mot nou: *dones*. Desfà allò existent per construir una cosa diferent i individual, vestint-ho de plural i divers. I fa el mateix amb el concepte de *feminisme*, que transforma en *feminismes*, per convertir-lo en un nou moviment més integrador, com si la integració no fos un dels seus objectius principals des del seu naixement, perquè el feminisme es basa en la igualtat i en la justícia per erradicar les discriminacions que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, un sol feminisme del qual som hereves i que ha anat evolucionant com a teoria política i com a moviment social.

Des de les pioneres Olympe de Gouges i Mary Wollstonecraft, que reivindicaven la ciutadania per a les dones que van ser oblidades en la Carta de drets del ciutadà, passant per les grans sufragistes, impulsades per Elizabeth Cady Stanton i Lucretia Mott, que van lluitar contra la esclavitud i es van adonar que les dones patien la mateixa opressió que les persones esclaves, per arribar a Simone de Beauvoir, que va posar el focus en els àmbits privats, en els quals la construcció del gènere i la distribució dels rols, la sexualitat i la violència masclista minaven la salut mental i física de les dones, i, finalment, Kate Millett i Shulamith Firestone, que van definir conceptes tan fonamentals com *patriarcat* i *gènere*.

Però si l’adamisme és perillós per al feminisme, encara és més greu la manipulació en la seva denominació i definició quan s’hi afegeixi el concepte *radical*. El feminisme radical és utilitzat pel patriarcat per desprestigar el moviment feminista quan realitza accions públiques de protesta o assumeix noves maneres de fer política. I no per l’etimologia de la paraula (*radix*: ‘relatiu a l’arrel’) ni en el seu sentit marxista (*radical*: ‘anar a l’arrel de l’opressió’). Perquè de tothom és sabut que qui posseeix el poder és qui dona nom a les coses. I, ara per ara, el poder és patriarcal i el sistema, opressor. L’agenda és la mateixa i l’enemic és el mateix, tot i que disfressat per seguir legitimant la seva supremacia.

Si la nova política del 15-M ha quedat en menys innovadora del que es pensava, no ens capfiquem vivint en l’adamisme dels feminismes. Les dones feministes d’avui som hereves d’aquelles dones que van construir un feminisme integrador, alliberador i emancipador. Tenim un deute amb elles i una obligació amb les nenes, dones futures, que seguiran transformant el món. ●

Mentxu Gutiérrez Jiménez

Llei de famílies: una oportunitat perduda de corresponsabilitat real

Elena Olías Catalán

La recentment aprovada llei de famílies, encara pendent de tràmit legislatiu, incorpora la directiva europea de conciliació i té per objectiu dotar l'ordenament jurídic de mesures eficaces per afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de les persones progenitores. Les novetats que planteja són:

- Permís que pot arribar als nou dies per a cures i urgències familiars:
- Cinc dies a l'any per atendre un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o un convivent. El permís es dona en supòsits com el d'“accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, però que necessiti repòs”.
- Quatre dies més, en què es té dret a absentar-se de la feina per motius familiars urgents o de força major, com malalties o accidents.
- Es dona un permís parental de sis setmanes, el 2023, i de vuit setmanes, a partir del 2024, sense sou, per a mares i pares; se'n podrà gaudir de manera contínua o discontinua fins que el menor faci vuit anys.
- Ampliació a més col·lectius de la renda de criança de cent euros al mes per cada infant menor de tres anys.
- Prohibició de l'anomenat *pin parental*. Les persones progenitores o els tutors o tutores no poden impedir l'accés dels fills i filles als continguts de diversitat familiar de les escoles.
- Les famílies monoparentals amb dues criatures tindran els mateixos drets que les famílies nombroses.

A més, s'equiparen els drets de les famílies que tinguin dos fills o filles i en què algun dels menors pateixi una discapacitat, i el de les famílies amb dos infants encapçalades per una víctima de violència de gènere o per un cònjuge que hagi obtingut la guàrdia i custòdia exclusiva sense dret a pensió d'aliments. S'hi inclouen també aquelles famílies amb dos fills o filles en què un dels progenitors estigui en tractament hospitalari durant un any o hagi patit un ingrés a la presó.

Les famílies amb categoria especial seran les nombroses de quatre descendents, de tres en cas de part múltiple o de tres descendents i baixos ingressos (fins al 150 % de l'IPREM).

- Reconeix jurídicament tots els models de família, com ara les d'acollida, les reconstituïdes o les del col·lectiu LGTBI+.
- Recull el dret a l'atenció precoç per als menors de sis anys amb trastorns del desenvolupament.



Una de les novetats de la llei de famílies és que reconeix jurídicament tots els models de família, com ara les del col·lectiu LGTBI+

- Equipara les parelles casades amb les de fet perquè puguin accedir a totes aquestes novetats.
- Les famílies amb bessons seran considerades com a col·lectiu d'especial protecció, i les criatures de parelles no casades podran ser inscrites al registre pel progenitor no gestant.
- S'amplia el subsidi no contributiu per naixement i cura a adoptants i famílies d'acollida; s'amplia la pensió d'orfandat un any (fins als vint-i-sis anys) i el permís per tenir cura d'un fill amb càncer o malaltia greu, fins als vint-i-sis anys, en cas de discapacitat.

Des de CCOO reclamem que sense una cobertura de permisos retribuïts serà molt complicat que la llei compleixi el seu objectiu de fomentar la corresponsabilitat i serem les dones les que acabarem demanant aquests permisos, tal com succeeix amb les reduccions de jornada i les excedències per cura de menors, cosa que ampliaria la bretxa salarial. ●

Els increments salarials en la negociació col·lectiva amb ulleres liles

Cristina Torre López

El 2022 ha estat un any molt complicat per a la negociació col·lectiva. La crisi inflacionària i la negativa patronal per renovar l'acord salarial a l'AENC (Acord d'ocupació i negociació col·lectiva estatal) ens han portat a la conflictivitat pels salaris a la majoria de convenis col·lectius.

La campanya "Salari o conflicte" i el reequilibri de forces que ha suposat la reforma laboral han possibilitat acords en 30 convenis sectorials catalans, que afecten 867.241 persones, un 49,3 % de dones i un 51,7 % d'homes, amb un increment mitjà del 3,75 %. També cal destacar l'Acord marc estatal, pel qual 390.000 persones de les administracions públiques catalanes han vist incrementat el seu salari un 3,5 % el 2022. D'altra banda, al voltant de 634.000 persones treballadores tindran un increment igual o superior al 4 %.

Les pujades salarials acumulades durant la vigència mitjana de 3 anys dels convenis, de més del 10 %, molts d'ells amb clàusules

de revisió salarial i d'altres limitant les clàusules d'absorció i compensació, és al centre dels objectius que ens havíem fixat.

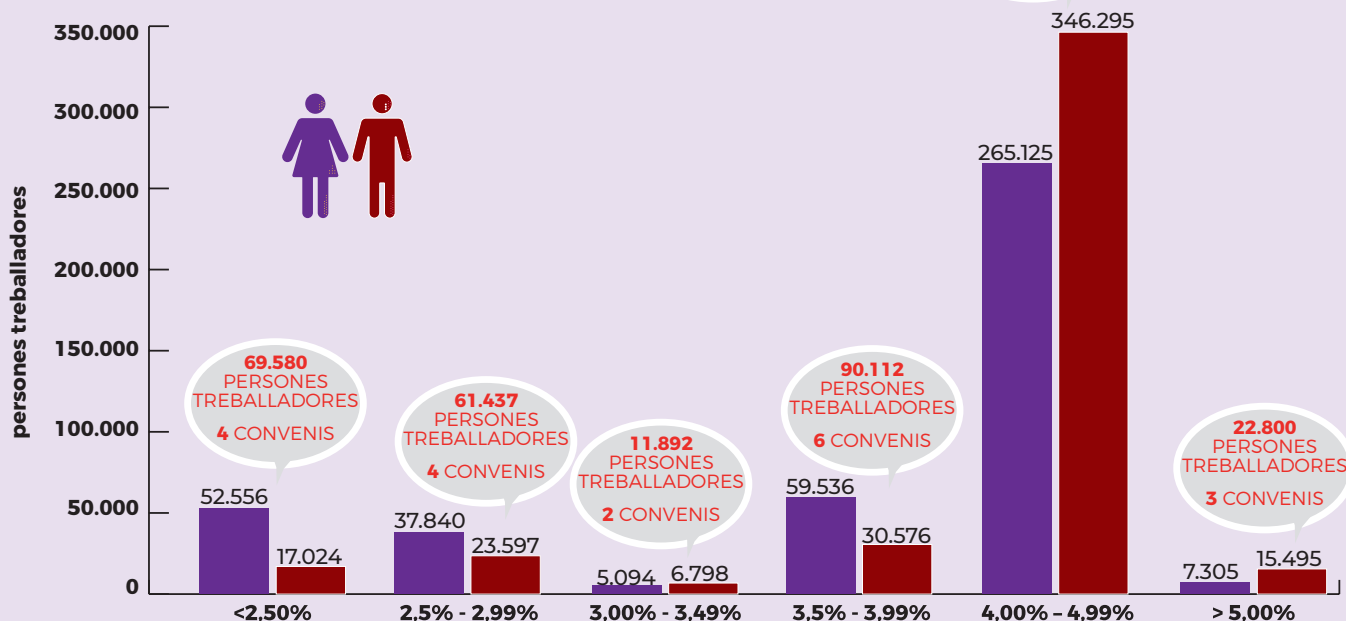
Bretxa de gènere en els increments salarials pel biaix d'ocupació sectorial

Tot i que les dades estadístiques dels governs no fan cap anàlisi dels increments salarials dels convenis desagregant les dades per sexes, des de CCOO de Catalunya sí que els analitzem als convenis sectorials. En aquest sentit, denunciem que es cronifica una tendència: els sectors més feminitzats tenen més dificultats per pujar els salaris. I aquest biaix es pot comprovar en algunes dades:

1. Hi ha un biaix de gènere de gairebé 4 dècimes, en què l'increment mitjà de les dones és d'un 3,55 % davant del 3,92 % dels homes, del 3,75 % total.
2. Si analitzem els trams d'increment, veiem que els convenis més feminitzats tenen pitjors increments.

TRAM D'INCREMENT EL 2022 PER SEXES

Font: elaboració pròpia prenent les dades de persones de convenis que es registren al REGCON



- La recuperació de les clàusules de revisió salarial ofereix una dada molt positiva, ja que afecta el 42,23 % de persones treballadores, però també es dona un biaix de gènere, ja que afecta el 48,20 % dels homes, però només el 36,08 % de les dones.
- Quant a les limitacions en les clàusules d'absorció i compensació, els convenis que tenen aquesta prohibició o limitació afecten el 33,64 % de les persones treballadores, però només el 26,39 % de les dones i el 40,68 % dels homes.

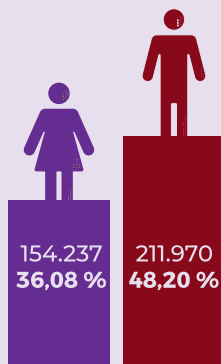
CLÀUSULA DE GARANTIA SALARIAL CONVENIS SECTORIALS DE NOU ACORD EL 2022

Fons pròpies



63,33 %
convenis col·lectius

366.207
PERSONES
TREBALLADORES
42,23 %



CLÀUSULA D'ABSORCIÓ LIMITADA CONVENIS SECTORIALS DE NOU ACORD EL 2022

Fons pròpies

291.700
PERSONES
TREBALLADORES
33,64 %



- Els convenis encara bloquejats en negociació des del 2022 o anys anteriors afecten més dones, 139.540 (el 58,34 % del total), davant de 99.638 homes (el 41,66 %). Les patronals dels sectors feminitzats bloquegen la negociació quan la principal reivindicació és el salari.

En conclusió, cal enfortir la coordinació de totes les estructures sindicals per reforçar les mobilitzacions dels sectors amb més dificultats d'assolir pujades salarials suficients i amb la incorporació de clàusules de revisió salarial. És una prioritat detectar i corregir les barreres que continuen mantenint la bretxa salarial i una major pèrdua del poder adquisitiu entre les dones. ●

Els sectors més feminitzats
tenen més dificultats per
apujar els salaris





Maria Freixanet

“En tot allò que és redistribuir poder, temps i condicions materials, el sindicat hi és clau”

Investigadora en temes de gènere i política a l'Institut de Ciències Polítiques i Socials, Maria Freixanet és un dels noms imprescindibles del feminisme d'esquerres d'aquest país. Segons explica ella mateixa, articula la seva vida a través de tres fils, un de roig, un de verd i un de violeta, que entrellacen el seu pensament polític i la seva acció. La seva trajectòria ha passat pel Senat, on va estar tres anys, que van coincidir amb els treballs de preparació del Pacte d'estat de la violència de gènere. Actualment desenvolupa dues línies de treball: una de dedicada a desenvolupar eines per a les polítiques de gènere que es fan des de l'àmbit local i una altra sobre pensament polític feminista, amb dos cursos (un de lectures feministes i un entorn de les idees capitals del tema, per aprofundir i estructurar, i mirar enrere per construir).

S'ha banalitzat el feminisme? S'ha tornat un objecte de consum?

És el que passa quan guanyes una mica l'hegemonia. Després del 2018, per moltes raons, s'entén que el sentit moral correcte és el feminisme, cosa que abans no passava, perquè *feminisme* era una paraula injuriosa, però ara tothom hi vol ser. Això té una part positiva, òbviament, però també vol dir que s'hi vol encabir tot, no perquè tothom hi combregui, sinó perquè tothom vol posar-se l'etiqueta. Però bé, és el que fa el sistema amb els moviments socials, que els mastega per poder fer-ne samarretes...

I com convertim aquestes idees feministes en polítiques tangibles, en especial pel que fa al món del treball?

En clau històrica, el feminisme ha volgut que les dones siguem tractades com a ciutadanes d'igual valor i condició, éssers de primera, allò que deia Angela Davis de la idea radical que les dones som persones. El primer és prendre consciència d'una

cosa tan essencial i, com a tals, de poder triar el nostre projecte i camí de vida, i en clau de treball això és molt rellevant. El patriarcat va decidir que ens quedàvem a casa reproduint l'espècie i sostenint amb el nostre treball el fet que els homes sortissin per fer projectes de vida. Els avenços de la humanitat no es podien donar si algú no es quedava a casa. La política i l'economia s'han fet a la mesura dels homes i basant-se en el fet que ens quedàvem a casa. Aconseguir que les dones puguin triar el seu propi camí i equivocar-se, si cal, és bàsic. Acompanyar les sortides laborals de les dones, especialment si és en feines profundament feminitzades, com ara les netejadores o les cuidadores, fins a un lloc vivible, amb condicions laborals dignes i temps de vida és clau. I, d'altra banda, els treballs de cura també han de ser objecte d'això. En tot allò que és redistribuir poder, temps i condicions materials, el sindicat hi és clau. A l'onada post-2018 hi havia dues grans línies de transformació, la referida a la violència sexual i l'altra en relació amb els treballs precaris, i ambdues van ser molt importants...

I són opressions que s'entrecreuen amb d'altres. De vegades, s'acusa aquestes opressions de fracturar el feminisme.

Les polítiques d'igualtat han fet un canvi des d'una fase inicial que era assumir que havíem de tenir "habitació" (o regidoria o secretaria) pròpia, a la transversalització —que tothom hauria de dur les ulleres violetes—, al salt actual que és la interseccionalitat —fer-nos càrrec que l'opressió d'homes a dones s'entrecreu amb altres opressions. I aquí s'ha de dir una cosa important: jo entrevisto moltes tècniques municipals d'igualtat, i s'estan intentant estratègies molt variades, que després costen molt d'avaluar, perquè de vegades el feminisme va per davant de les estructures, i encara som molts passos per darrere. Som en un moment de prova. Ningú no sap exactament quina és la millor solució. El que és clar, però, és que la realitat és interseccional i que les opressions també. Després, quan fas política, de vegades necessites categoritzar i agrupar i prioritzar. El paradigma de la igualtat t'il·lumina una sèrie de coses i el de la interseccionalitat, unes altres. Quan vols, per exemple, veure què ens uneix a les dones, pots fer servir el paradigma de la igualtat, però si per exemple intentes determinar per què les dones d'un municipi determinat no parlen amb l'Administració i no entens que és perquè no parlen l'idioma, el paradigma de la igualtat no et serveix. De vegades posem en conflicte les mirades, quan estan donant respostes a preguntes diferents. També s'acusa la interseccionalitat d'ocupar-se només dels extrems, però no és ben bé així: has de poder matisar per dir que, en general, les dones cobren menys que els homes, però també atendre casos en què les dones encara cobren menys per la seva ètnia o el que sigui.

Què podem aportar des del terreny?

La porta del municipi, la de la proximitat, és on van a picar les dones. Fem una vida més arrelada que els homes, en la mobilitat es veu molt clar. La proximitat és clau també en cas de violència. Les grans estratègies estatals són molt vàlides, però penso que la proximitat és poderosa.

Tu vas estar un temps al Senat. Com recordes aquella etapa?

Va ser una experiència brutal. Penso que molta més gent hauria de formar part del món polític, fer-se càrrec d'allò que és col·lectiu durant un temps. I marxar. Vaig estar tres anys al Senat i un al Congrés. Vaig tenir molta sort al Senat perquè en el post-15-M érem tot de gent que suposàvem un trencament respecte dels perfils que hi havia allà. Eren els anys del Pacte d'estat contra la violència de gènere i vaig poder dedicar-hi el gruix dels meus esforços, en un moment en què la política crec que sentia que tenia l'obligació d'ocupar-se de la gent per tancar forats en el sistema. Cada setmana escoltàvem un expert o experta proposat per cada partit, fèiem un procés d'escolta conjunt i consensuàvem coses. Jo em pensava que aprovaríem zero mesures, jo què he de pactar..., però en van sortir 267! Totes estàvem compromeses i el procés d'escolta d'altres posicions, que no vol dir que les hagis de compartir, ens va permetre avançar. Em va fer pensar que hi ha llocs de sentit comú d'estat a què havíem d'arribar i en què ens havíem de fixar més, tot i que n'hi haguessin d'altres respecte dels quals estàvem radicalment en contra.

Avui en dia seria possible?

Amb l'entrada de Vox, això seria impossible... Tot està molt situat en el conflicte i el mandat social pel consens ja no hi és.



“Un 22 % de les dones diuen que han patit violència sexual. Crec que té a veure amb una necessitat d'expressar poder a través del sexe. A un igual no li fas això”

Hi ha un lloc comú que diu que els joves són molt més masclistes...

No tinc dades per confirmar-ho, però, com a opinió, crec que som en un punt d'inflexió en què sí que hi ha una possibilitat de retrocés. Hem guanyat l'hegemonia i el lloc antisistema és el neomasclisme. Hi ha un pensament masclista desacomplexat que és molt nou, però també s'ha de dir que això ha passat amb totes les onades del feminisme. Després de cada una, sempre hem hagut de retrocedir una mica abans de tornar a avançar. Mai abans, i ho he estudiat, hi havia hagut una ofensiva tan gran com per qualificar el feminisme de *xiringuitos*, etc. Hi ha un grup d'homes que no conviu bé amb la igualtat i està saturat i advoca pel neomasclisme. I després hi ha molta misogínia que arriba per canals que no controlem i que el feminisme no està mirant. Hi ha una generació que neix amb el mòbil a la mà, sense barreres, una mica *far west*. No estem estudiant la pornografia ultraviolenta en edats molt joves i no disposem de mecanismes. L'Ana de Miguel sempre diu que hi ha un règim de doble veritat, que donem un doble missatge contradictori als nois: d'una banda, que la dona que tenen davant és una igual, i, de l'altra, que una dona és algú a qui pots escopir mentre la penetres. Hauríem de dedicar molt més esforç a això. Un 22 % de les dones diuen que han patit violència sexual. Crec que té a veure amb una necessitat d'expressar poder a través del sexe. A un igual no li fas això. Reprodueixen la concepció del poder. ●

Mar Calpena Ollé

“Néixer dona: el producte més rendible del capitalisme”

Inici

“Vull reivindicar la necessitat i el dret de desaprendre.

Si no sabem desaprendre, reproduïm allò que el poder (el visible i, sobretot, l'invisible) i el sistema capitalista volen que aprenguem i que facilita, incentiva i assegura la reproducció de l'explotació de classe i del patriarcat.

Desaprendre vol dir practicar el sentit crític que ens fa lliures, ens fa conscients, ens fa responsables individualment i col·lectivament. Desaprendre vol dir poder escollir, vol dir decidir, vol dir construir.”

Michela Albarello

Contingut de l'escola:

Aquesta XVII Escola de Dones Feminista volíem que donés continuïtat a la del 2022. L'any passat, eminències com Marina Subirats i Martori, Marian Moreno Yaneza o Carmen Ruiz Repullo ens explicaven com la coeducació, encara avui, no tan sols no és un fet, sinó que l'educació dels nostres infants i del nostre jovent és, a més a més, sexista.

Enguany volíem continuar visibilitzant com la societat patriarcal aboca les dones a convertir-se en un producte molt rendible. Per aquest motiu, es va triar com a títol “Néixer dona: el producte més rendible del capitalisme”.

De nou, vam comptar amb un elenc de luxe. Per començar, Berta Aznar Martínez, psicòloga i professora de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport de la Universitat Blanquerna, ens explicava com els estereotips ja són presents abans de néixer i com, en endavant, seran presents en totes les etapes de la vida de les dones.

Amb la potentíssima Rosa Cobo Bedía, professora titular de Sociologia de la Universidade da Coruña, vam aprendre sobre el contracte sexual i el matrimoni basat en la família patriarcal.

I com a ponència final, Mónica Alario Gavilán, llicenciada en Filosofia i doctora internacional d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, ens va ensenyar com la pornografia és una escola de sexe per a molts homes on es blanqueja la violència sexual envers les dones.

Final

“Cap dona, independentment del seu nivell professional o de la seva classe social, és lliure dels estereotips que la construcció del gènere ens imposa. Al revés, quan el patriarcat sent que li usurpem els seus espais de poder, es defensa i es mostra o més camaleònic o més ferotge.

Aquesta escola tenia la pretensió de fer arribar el missatge que allò personal és polític i sindical. Perquè sabem que la transformació personal, política i cultural de les dones incideix directament en les nostres vides, les nostres feines i el nostre sindicat.”

Mentxu Gutiérrez Jiménez



<https://ja.cat/youtube-escola-dones-feminista>

ACTES 8-M CONSTRUÏM IGUALTAT

“La igualtat és un pla que funciona”

Saló d'actes de CCOO Catalunya

Via Laietana, 16, Barcelona

8 de març de 9 a 18h

BAIX LLOBREGAT - ALT PENEDES - ANOIA - GARRAF

Cornellà de Llobregat

10 de març

Acte central

Vilafranca del Penedès

9 de març a les 10 h

“Les dones en el món laboral. Passat, present i futur”

Igualada

5 de març a les 9 h

Caminada al santuari de Collbàs; la sortida serà des de Can Titó (Vilanova del Camí)

TARRAGONA

Tarragona

8 de març a les 12 h

Lectura del manifest i manifestació fins a l'ajuntament

Plaça de la Dona Treballadora

Reus

8 de març a les 17 h Lectura del manifest

Plaça de la Dona Treballadora

GIRONA

Girona

5 de març

Jornada informativa per a les treballadores de la llar sobre la nova legislació i les novetats en matèria d'estrangeria

8 de març

Matí: cinefòrum al Museu del Teatre de Girona

Tarda: Plataforma Feminista Gironina. Concentració i lectura del manifest

BARCELONÈS

Badalona

9 de març a les 10 h

Cinefòrum: documental sobre la igualtat

Local de CCOO a Badalona

L'Hospitalet de Llobregat

3 de març a les 9.30 h

Jornada del 8-M

Centre Cultural La Bòbila

Mercabarna Barcelona

9 de març a les 9.30 h

“Estratègies per als plans d'igualtat”

FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA

6 de març de 10 h a 14 h

“Realitats a les taules de negociació dels plans d'igualtat”

Sala d'actes de CCOO (Via Laietana, 16, de Barcelona)

ACCIÓ JOVE

7 de març a les 18 h

Taller sobre inseguretats i xarxes socials

Sala d'actes de CCOO (Via Laietana, 16, de Barcelona)

FEDERACIÓ DE SERVEIS

14 de març de 9.45 h a 12 h

Sala 11, primer pis (Via Laietana, 16, de Barcelona)

“Construïm igualtat”

Per a més informació, consulteu el nostre web:

<https://www.ccoo.cat/dones/>



Dones per un món sostenible: una visió de gènere a l'Agenda 2030

Imma Romeo Mallafré



A CCOO de Lleida, el 25 de novembre, en commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, es va celebrar una jornada que va començar amb la xerrada "Una visió de gènere a l'Agenda 2030", a càrrec d'Esther Caballé, directora de la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya, que va fer una explicació sobre l'Agenda 2030, aprovada el 2015 per unanimitat per les Nacions Unides, especialment l'ODS 5, sobre igualtat de gènere.

L'Agenda 2030 té com a finalitat posar fi a la pobresa, millorar les condicions de vida i protegir el planeta, objectius que no es podran assolir fins que no es garanteixi la igualtat real entre dones i homes. Amb una breu explicació de la situació de les dones al món en el mercat de treball, a la jornada es va remarcar que en el treball de cures el 76,2 % de les tasques de cura no remunerades les fan les dones. També es van donar dades sobre protecció social i accés a la salut.

D'altra banda, es va fer èmfasi en les violències masclistes i es van compartir diverses dades esgarrifoses: al món, el 31 % de les dones d'entre 15 i 49 anys són víctimes de violència, 81.000 dones han estat assassinades per la seva parella o per familiars i entre el 40 % i el 50 % de les dones pateixen assetjament sexual a la feina.

La violència contra les dones i les nenes constitueix una violació dels drets humans i és un dels principals obstacles que impedeixen encara a hores d'ara aconseguir una societat igualitària i plenament democràtica. ●

Continuem denunciant la falta de protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe

Irene Ortiz García

El novembre vam iniciar la campanya "Quinze anys sense protocol d'assetjament" per denunciar totes aquelles empreses que, quinze anys després de l'obligatorietat legal de tenir protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, avui dia encara no en tenen. A banda de la difusió pels canals habituals, també es van repartir fulls volants per polígons i grans superfícies comercials d'arreu de Catalunya.

El 25-N, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, ja havíem recopilat més de vint denúncies, així que les vam presentar davant de la Inspecció de Treball. La majoria són de sectors històricament feminitzats, com el comerç i l'hostaleria. La falta de protocol d'assetjament sexual deixa desprotegida la totalitat de la plantilla, ja que és la peça fonamental dins l'àmbit



XIII ESCOLA DE DONES NEUS CATALÀ Tecnologies en femení i el futur del treball

Isabel Zapata Álvarez

El divendres 2 de desembre del 2022 al local de CCOO a Manresa vam celebrar la XIII Escola de Dones, amb una assistència altíssima de delegats i delegades. Vam posar el focus en el gènere dels algorismes i en la manera com ens discriminem pel sol fet de ser dones, així com en les conseqüències que aquest fet pot comportar en el món laboral.

A la primera taula, la participació de Karina Gibert, vicedegana d'Ètica i Igualtat del Col·legi Oficial d'Enginyeria Informàtica de Catalunya, ens va introduir a la intel·ligència artificial. Amb casos pràctics, ens va exposar els riscos i la responsabilitat que comporta, i ens va aportar solucions. La manca de dones en camps d'intel·ligència artificial fa que els algorismes tinguin biaixos implícits de gènere en temes tan importants com la salut o a l'hora de dissenyar un vehicle o, simplement, de crear un videojoc. En això rau, precisament, la importància de la perspectiva de gènere des del disseny per evitar-ho.

La segona part de l'escola va ser conduïda pel company Daniel Cruz, responsable d'Anàlisi i Transformació Digital de CCOO de Catalunya, amb la seva ponència d'anàlisi de l'impacte de les eines digitals per combatre les desigualtats que pot desencadenar la digitalització en l'àmbit laboral. Ens va exposar què són i com funcionen, quin ús i quines aplicacions tenen, què comporta la no-regulació d'aquestes eines, els recursos d'acció sindical que poden ajudar a combatre les desigualtats i, per descomptat, les propostes sindicals necessàries. No hem de demanar saber l'algorisme, però sí les regles que segueix per combatre les desigualtats del masclisme o del racisme.

L'escola va concloure amb un desig de futur: l'erradicació de tots els tipus de violències. ●



laboral per prevenir, evitar i actuar davant qualsevol agressió i discriminació sexual que es pugui produir.

Si a la teva empresa no hi ha protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, no dubtis a posar-te en contacte amb nosaltres i t'ajudem a denunciar-ho! ●

CCOO denuncia a la empresa que obligó a desnudarse a azafatas en un proceso de selección

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo CONFEDERACIÓ SINDICAL CCOO

La Fiscalía ha abierto una investigación tras el requerimiento del sindicato

El caso de la empresa de selección de azafatas que el pasado 5 de enero de 2023 convocó a un grupo de candidatas en un conocido hotel de Madrid y las sometió a un trato discriminatorio y denigrante nos pone frente al espejo como sociedad. A menudo se nos dice a las mujeres y muy especialmente a las mujeres sindicalistas que ya está todo hecho. Pero lo cierto es que en la España del siglo XXI nos topamos con situaciones tan vergonzantes como la que han narrado estas jóvenes y que llevaron a este sindicato, a las CCOO, a requerir la intervención de la Fiscalía.

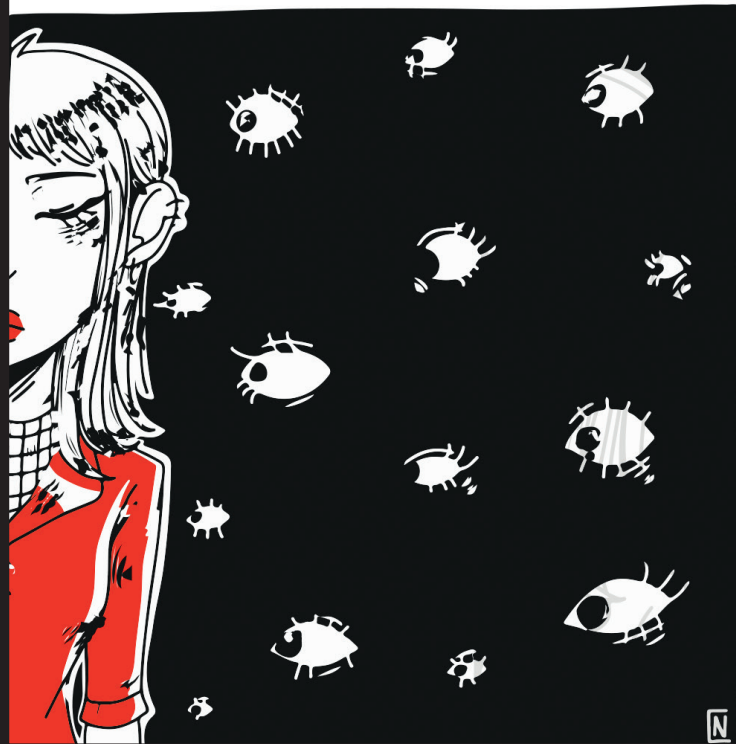
Estas jóvenes denunciaron que durante todo el proceso se profirieron comentarios relativos al físico, que las obligaron a quedarse en ropa interior o que les revisaron el interior de la boca y la dentadura. Una de las candidatas fue descartada por este mensaje "no va a contratar a tripulantes de cabina de piel oscura".

En CCOO defendemos siempre los derechos y las libertades de las personas, por eso decidimos intervenir. En primer lugar poniendo todos los recursos sindicales al servicio de las afectadas. En segundo lugar denunciándolo a la Fiscalía. Y es que lo



vulnera directamente el artículo 14 de la Constitución Española, que consagra la igualdad entre todos los españoles y españolas, además de encajar en varios tipos delictivos del Código Penal. Queda esperar que se esclarezca cuanto allí sucedió y se exijan las responsabilidades pertinentes. ●

ES BUSCA



LA TEVA EMPRESA NO TÉ
PROTOCOL D'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE?
HO DENUNCIEM!

✉ ESCRIU-NOS A:
dones@ccoo.cat

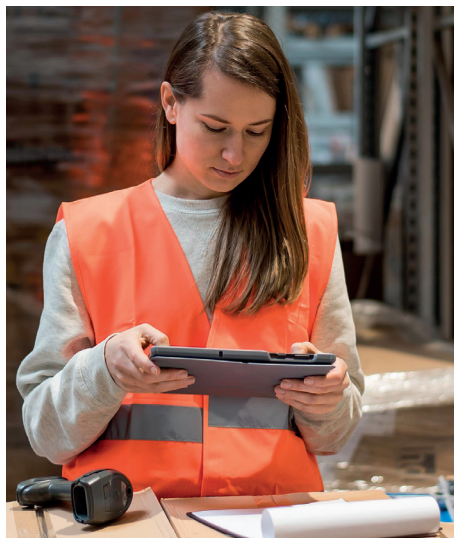
📷 O A INSTAGRAM:
[@donesccoo](https://www.instagram.com/donesccoo)



CCOO  *feminista*

Dona jove i de classe treballadora: quina és la realitat de la nostra emancipació?

Lucía Aliagas Picazo



A finals de l'any 2022, des de la Secretaria d'Estudis, Memòria i Cultura, i des d'Acció Jove vam impulsar un estudi exploratori sobre l'emancipació juvenil a Catalunya i a la Unió Europea.

La tesi de l'informe és clara: les successives crisis econòmiques que hem patit durant la darrera dècada han tingut un impacte especialment negatiu en la població jove. Això es materialitza, entre altres qüestions, en la pèrdua de poder adquisitiu i de qualitat de vida, i, per tant, en l'endarreriment de l'edat d'emancipació. En 15 anys, l'emancipació del jovent menor de 29 anys a l'Estat espanyol s'ha reduït del 33 % al 15 %, i es troba a la cua d'Europa. En l'actualitat, s'ha deslligat la concepció de l'emancipació residencial com a sinònim d'independència econòmica de manera general, ja que els joves emancipats solen ser dependents de la llar d'origen. Així mateix, en les darreres dècades s'ha viscut un progressiu deslligament de l'emancipació femenina respecte del matrimoni, però les dades encara mostren com aquesta continua lligada a l'inici de la vida en parella i a la creació d'una família, als països del sud i de l'est d'Europa. Les dones, de mitjana, solen estar entre 1 any o 2 vivint emancipades abans de tenir descendència. També el temps en què les dones viuen emancipades i sense

càrregues familiars pròpies està relacionat amb el seu grau de participació ciutadana: com més emancipades i sense fills, més participen en la societat.

D'altra banda, el salari mitjà dels homes l'any 2020 es va situar lleugerament per sobre del del 2008; en el cas del de les dones encara no havia assolit el nivell salarial de fa una dècada. Aquestes dades acaben materialitzant-se en el fet que les dades d'emancipació juvenil en el cas de les dones són, també, pitjors que les dels homes.

En conclusió, si volem solucionar el flagell de la precarietat juvenil i impulsar la nostra emancipació, cal entendre l'emancipació com a multicausal i la precarietat com un fenomen global que afecta totes les esferes de la nostra vida: no és només necessari regular les relacions laborals —com es va fer amb la potenciació dels contractes indefinits amb la darrera reforma laboral—, sinó que també cal apujar els salaris i regular els preus del lloguer i dels subministraments bàsics. Alhora, és imprescindible erradicar tots aquells factors que vertebraven els eixos d'opressió i que també afecten el nostre dia a dia. ●

economia feminista

Pressupostos en clau de gènere

Romina García Inglés

Dissenyar uns pressupostos amb sensibilitat de gènere contribueix a construir societats més justes, igualitàries, madures i avançades on tothom té cabuda.

Actualment, afrontem un panorama econòmic incert prou important com per repensar les prioritats d'inversió dels diners públics. Donar una visió de gènere a l'hora de preveure les despeses i els ingressos destinats a les polítiques públiques d'un país no hauria de ser res de nou, si tenim en compte que la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, preveu l'obligatorietat de l'aplicació d'aquest principi de transversalitat.

En aquest context, mesures com blindar els ajuts socials per combatre la pobresa produeixen un efecte positiu i directe en les dones. La revaloració de l'indicador

de la renda de suficiència de Catalunya (IRSC), congelat durant 12 anys, és part d'aquest blindatge, que afecta les quanties de les prestacions de les quals les dones són les principals beneficiàries.

De l'escenari pressupostari, també cal que se'n desprengui un pacte prou incisiu contra l'atur i a favor de l'ocupació de qualitat per corregir els vicis estructurals que arrossega el mercat de treball, que, tot i haver guanyat en estabilitat gràcies a la darrera reforma laboral, continua sent desigual i dual, i relega les dones a les feines més precàries, amb les pitjors condicions laborals i els salaris més baixos. És vital, doncs, dotar de recursos suficients el Servei d'Ocupació de Catalunya com a actor referent en matèria d'ocupació, intermediació laboral i únic organisme que té la capacitat de garantir la igualtat d'accés a una feina, així com combatre

la dualitat salarial amb un salari mínim de referència del 60 % del salari mitjà català. Recuperar la inversió pública perduda en els darrers anys en sectors fonamentals com la sanitat, l'educació o l'atenció a la dependència significarà, d'una banda, reforçar un estat del benestar fortament erosionat per les retallades, però també permetrà, de l'altra, recuperar l'ocupació destruïda a gran part de treballadores que s'ocupaven en aquests sectors.

En una societat on no hi ha neutralitat entre ingressos i despeses públiques perquè no hi ha igualtat econòmica ni social entre sexes, són bàsics uns pressupostos compromesos per revertir la situació. Una societat més respectuosa i que millora la vida de les persones només podrà ser sota el prisma de gènere, que, de manera transversal, ajudi a combatre les desigualtats, la pobresa i la precarietat laboral. ●

Plans d'igualtat

Celeste Attias Ayarzagüena

Aquest mes de març es compleix un any de la finalització del període transitori en el qual totes les empreses de més de 50 persones treballadores havien de tenir negociat un pla d'igualtat. A Catalunya queda molt camí per recórrer, ja que si unes 6.000 empreses ja l'haurien de tenir, la realitat està situada molt lluny d'aquesta xifra. Al mes de gener del 2023 s'han portat al registre 2.298 plans d'igualtat. D'aquests només 953 estan en vigor, alguns estan en tramitació, però en tenim 867 que per raons diverses no han passat el control de legalitat per poder ser registrats. La gran majoria d'aquests han estat desestimats per no tenir legitimitat negociadora, és a dir, per no haver comptat amb el sindicat per negociar-los, i també, en un nombre important, per falta de dades a l'auditoria retributiva i a la valoració de llocs de treball, que són el mecanisme més efectiu per conèixer la bretxa salarial i posar mesures per paliar aquestes diferències salarials entre dones i homes.

D'acord amb les dades presentades en l'informe de bretxa, el passat mes de febrer, aquesta segueix superant el 20 %, i quan hi ha contractació temporal és molt més acusada. En les franges d'edat en les quals comencen a haver-hi cures de menors i/o de familiars també queda reflectida la disminució del salari de les dones. Per grups professionals, veiem que en les capes superiors —per la segregació vertical o el sostre de vidre—, i els inferiors — per la segregació horitzontal— la bretxa continua també per sobre del 20 %.

També en l'informe de negociació col·lectiva del 2023 presentat per CCOO es va posar de manifest que en els sectors més feminitzats era molt més difícil incrementar salaris, tot i que partien de retribucions més baixes.

Per tant veiem que els plans d'igualtat estan donant un impuls de solució a totes aquestes dificultats que es troben les dones en l'àmbit laboral, però d'una manera més lenta del que ens agradaria, ja que encara hem de parlar de moltes discriminacions. El fet que cada vegada més empreses estiguin registrant el seu pla d'igualtat vol dir que és una mesura que funciona.

Objectius clars del pla d'igualtat

Des de CCOO sabem que tan important és posar mesures com fer polítiques d'igualtat a les empreses, amb objectius clau com són: l'eliminació de la bretxa salarial, les mesures de corresponsabilitat i conciliació que en la mesura del possible no suposin pèrdua de salari, el fet de comptar amb processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere, la formació obligatòria en matèria d'igualtat i, per suposat, tenir i donar a conèixer els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla i/o polítiques per donar suport a les víctimes de violència masclista dintre de les empreses.

Aquests àmbits són per a la nostra organització cabdals per considerar que un pla d'igualtat reuneix els requisits per signar-lo. Però què passa quan s'ha signat un pla d'igualtat? Com se'n garanteix l'execució i el compliment?

Les comissions de seguiment han de fer la feina més difícil: han de vetllar perquè allò signat es compleixi, perquè hi hagi els recursos suficients, perquè arribi a tota la plantilla, perquè es respectin els calendaris marcats, i aquesta tasca també és una gran feina sindical. Hem d'arribar a tots els centres de treball per empoderar els nostres delegats i delegades i dir-los que el pla d'igualtat no és un document que es pugui quedar en un calaix, ja que millora condicions de treball i s'ha de fer valer.

El pla d'igualtat també és una manera de fer arribar CCOO, sindicat feminista, a moltes empreses on no hi ha representació sindical, ja que si estem en aquestes comissions de seguiment, podem organitzar la gent a les empreses i aconseguir que moltes dones vulguin formar part de la representació legal de les persones treballadores.

Per tant, a manera de balanç d'aquest últim any, podem dir que els plans d'igualtat funcionen, han vingut per quedar-se, el seu ritme creix cada vegada més, però queda molt camí per fer, moltes fites per aconseguir i, per suposat, que CCOO de Catalunya serem allí on calgui per defensar unes condicions lliures de discriminació i una societat més justa i igualitària en tots els àmbits de la vida. ●



De les 6.000 empreses que haurien de tenir pla d'igualtat a Catalunya, només 953 tenen un pla en vigor



**TOMASA CUEVAS GUTIÉRREZ
(1917-2007)**

La Tomasa Cuevas és un referent en la recuperació de la memòria de les dones lluitadores contra el franquisme.

En els primers anys de la democràcia, quan molts volien oblidar, ella es va dedicar a recórrer el país amb un magnetòfon per recollir els testimonis de dones que, com

ella mateixa, van lluitar per la recuperació de les llibertats i per donar a conèixer la resistència de les dones a les presons durant la crua realitat del franquisme i en unes condicions inhumanes per defensar els seus ideals i la seva dignitat.

Amb la fermesa que la caracteritzava, del 1983 al 1986 va autoeditar tres volums: *Mujeres de las cárceles franquistas*, *Cárcel de mujeres* i *Mujeres de la resistencia*, que són avui llibres imprescindibles per a l'estudi d'aquell ignominiós període.

Per què ho va fer la Tomasa? Per dignitat, per ètica.

Tomasa era sobretot una militant comunista. Va néixer el mític any de la Revolució Soviètica, el 1917, en un poble de La Alcarria, Brihuega. Va treballar des dels nou anys. Amb catorze, ingressa a la Joventut Comunista. En esclatar la guerra, s'incorpora a la defensa de la República, organitzada primer a les Joventuts Socialistes Unificades (JSU) i, a partir del 1938, al Partit Comunista Espanyol (PCE). Al final de la guerra és detinguda i empresonada a la presó de Guadalajara i condemnada a trenta anys de presó, dels quals en complirà cinc. En sortir en llibertat, el 1944, és desterrada a Barcelona, on s'incorpora al Partit Socialista Unificat de Catalunya (PSUC).

La seva activitat clandestina abastarà tots

els fronts: contacte amb la guerrilla, propaganda i solidaritat. És detinguda de nou el 1945 i salvatgement torturada pels germans Creix i per Pedro Polo a la Prefectura de Via Laietana. Després és traslladada, en condicions físiques molt precàries, a la presó de dones de les Corts.

Quan surt en llibertat, continua la seva militància activa, es casa amb el seu company Miquel Núñez i té una filla. En rigorosa clandestinitat es reincorpora a l'organització del PSUC. El 1953 s'exilia a França fins al 1961, any en què torna a Espanya, on assumirà tasques en l'equip central de propaganda del PSUC i es convertirà en un punt de referència de la lluita antifranquista a Catalunya, sobretot de les accions solidàries amb els empresonats i perseguits per la dictadura.

La seva militància continua en democràcia, com ja hem vist, per la lluita contra la desmemòria. Membre de l'Associació Catalana d'Ex-presos Polítics del Franquisme, va rebre la Creu de Sant Jordi i la Medalla al Mèrit al Treball.

Ens va deixar el 25 d'abril del 2007, Dia de la Resistència contra el Feixisme i de l'Alliberació d'Itàlia, i de la Revolució dels Clavells a Portugal. Tot un simbolisme per a una gran lluitadora.●

Rosa Sans i Amenós

La revolució té nom de dona: la Revolució de Febrer del 1917

Lucía Aliagas Picazo



L'oblit del paper de les dones en la història no s'ha produït només amb l'esborrament de referents femenins cabdals dins del moviment obrer, sinó també amb l'esborrament de la seva organització col·lectiva en els processos revolucionaris, que, tradicionalment, s'associa als homes.

Així, pocs saben que la Revolució de Febrer del 1917 va iniciar-se durant el Dia Internacional de la Dona, el 8 de Març. La carestia de la vida que patia la classe treballadora russa, fruit de la participació de l'Imperi Rus a la Gran Guerra, va provocar que les dones es revoltessin exigint pa i carbó.

La història és prou coneguda: tot i els intents de sufocar la insurrecció que es va iniciar, l'Exèrcit i la mateixa Duma —l'Assemblea Legislativa tsarista— van acabar situant-se al costat de la població civil. Dues setmanes després, davant del descontrol polític, el tsar va abdicar i es va conformar el Govern provisional de Kerenski.

Aquesta mostra de la força que va tenir una mobilització que van iniciar les dones russes no és més que un exemple de l'empoderament que viuran durant els mesos posteriors al febrer i, sobretot, durant el període revolucionari bolxevic. No oblidem que, en

un context en què a la majoria de l'Europa occidental les dones no tenien dret a vot, aquestes dones el van conquerir l'any 1917, de la mateixa manera que es va iniciar un camí per avançar en la igualtat efectiva entre homes i dones amb la instauració del matrimoni laic, l'abolició de l'adulteri o l'avortament lliure i gratuït.●

Presentem tres termes clau de l'àmbit de les dones, a proposta del Servei Lingüístic i la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI. Per a més termes, consulteu el recull terminològic Dones i món sindical, disponible a www.ccoo.cat/sl, apartat "Llengua i gènere".

Fonts: Termcat, UJI i UCM

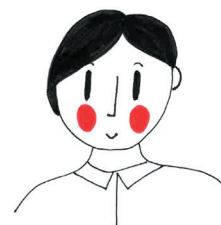
MANSPLAINING (explicació masculina condescendent)

Explicació que fa un home davant d'una dona per fer ostentació dels seus coneixements i la seva suposada superioritat intel·lectual. La forma anglesa mansplaining és un acrònim de man ('home') i explaining ('explicació').

MANSPLAINING



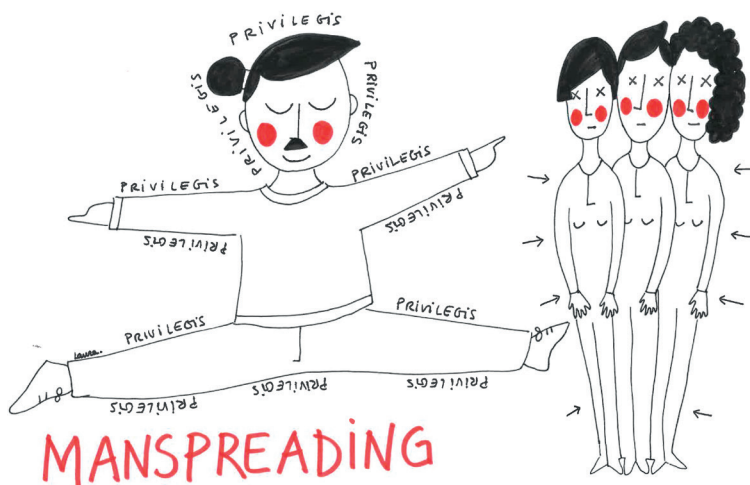
Enquany, a CCOO, hem congelat les quotes sindicals.



El que la meua companya vol dir és que enquany, a CCOO, hem congelat les quotes sindicals.

MANSREADING (eixancarrament masculí)

Acció que fa un home de separar molt les cames quan seu, especialment quan ho fa en un seient d'un transport públic i el seient del costat és ocupat per una dona, la qual cosa s'interpreta com una invasió de l'espai adjacent.



MANSREADING

MAN INTERRUPTING

Interrupcions que fa un home mentre una dona parla amb l'objectiu de controlar el discurs i dominar la conversa. Palesa la idea socialment estesa que l'home és més capaç que la dona i que això li dona una legitimació innata per parlar i ser escoltat.



MAN INTERRUPTING

'Smiley'

Sèrie de Netflix

Smiley, l'adaptació a sèrie de l'obra de teatre homònima de Guillem Clua (de la qual és productor guionista), ha estat la comèdia romàntica del Nadal a Netflix.

La sèrie és una història d'amor que neix fruit d'una equivocació i el que es desenvolupa d'aquest acte innocu és una comèdia romàntica lleugera i fàcil de veure amb un contingut LGBTI+ tovet, sense pretensió d'anar més enllà.

Ara bé, una sèrie LGBTI+ pot ser un mer entreteniment? El col·lectiu LGBTI+ requereix referents televisius que fugin de narratives sota l'únic argument de formar part del col·lectiu i que tinguin problemes que vagin més enllà de la seva pròpia existència. Partint de la premissa que el que és personal és polític, qualsevol representació que articuli la seva narrativa sobre el col·lectiu està subjecta no només al plaer i al gaudi sinó a la seva valoració en el marc de representació dels subjectes polítics que la conformen.

Smiley ens porta una proposta que idealitza l'amor romàntic, la



necessitat complementària de tenir parella i la idea, molt estesa, que allò heterosexual segueix al centre de la construcció de la teoria LGBTI+ i que, per tant, totes les relacions no normatives operen als marges, orbitant al voltant de la parella heterosexual, aspirant que s'assimilin discretament i que acabin, per un procés d'osmosi cultural, impregnant totes les relacions LGBTI+.

Una sèrie de consum ràpid per a un moment en què, com es veu a la sèrie, tot es consumeix ràpidament. ●

Pol Mena Gironès

'Listas, guapas, limpias'

d'Anna Pacheco

La síndrome de la impostora ens persegueix arreu on anem. Ser dona, jove i de classe treballadora ha marcat les experiències vitals de moltes generacions de dones. La literatura, així, està farcida de narratives que descriuen aquest camí cap a l'adulesa i que ens omple d'incerteses i inseguretats.

Listas, guapas, limpias, d'Anna Pacheco, és un exemple d'aquesta literatura compromesa. Posa en un mirall milers de dones joves, de les generacions Y i Z, que hem hagut d'afrontar, d'una banda, l'opressió de gènere, i, de l'altra, la de classe.

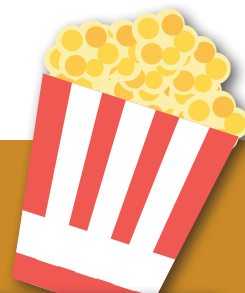
El fet de ser la primera persona de la teva família a anar a la universitat, la contradicció entre la classe i el món acadèmic, les vacances de la infància al poble familiar, la identitat nacional, la sexualització i les inseguretats que patim les noies joves, entre d'altres, són diferents qüestions que es tracten en aquest relat generacional, que esdevé, alhora, intergeneracional i que interpel·la no només les dones joves, sinó també les dones de totes les edats. ●

Lucía Aliagas Picazo



'Cinco lobitos'

Direcció: Alauda Ruiz de Azúa



"A veces no ens adonem que hem estat feliços." Una simple frase expressada per la mare de la protagonista serveix d'intersecció de tot un món d'emocions experimentades durant les nostres vides, sobretot de les dones, que, arribem a una etapa en què sentim que la vida se'ns escapa i que el pes del gènere ens ha jugat una mala passada. Aquesta història costumista, d'una família qualsevol, analitza amb delicadesa i subtilitat les relacions entre mare i filla, i entre les parelles. Relacions que, encara avui dia, segueixen molt marcades per la maternitat i per la família com a institució social.

Sobretot, però, esmicola les trampes que el patriarcat ens posa a les dones: des de la mala relació entre mares i filles (que moltes de nosaltres hem viscut), l'admiració de les filles cap als pares i la impossibilitat de viure en igualtat l'experiència de la maternitat en una parella del segle XXI.

Gairebé dues hores d'un film que et permetrà adonar-te que potser has estat feliç a la teva vida, malgrat tot, i que no te n'has adonat. ●

Mertxe Paredes Durán



8-M, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES TREBALLADORES

LA IGUALTAT ÉS UN PLA QUE FUNCIONA



Arribem a un nou 8 de Març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, amb grans avenços de mesures laborals i retributives per a les dones: la reforma laboral, la pujada de l'SMI a 1.080 € i l'extensió dels plans d'igualtat a les empreses. Tot i així, perdura amb molta força la divisió sexual del treball i, malauradament, la taxa d'atur femení continua sent superior a la masculina.

La bretxa de gènere, el 2020, encara se situava a Catalunya per sobre de la bretxa estatal (un 25,1 % vs. un 20,9 %), i cronifica una tendència que comprovem any rere any: els sectors més feminitzats tenen més dificultats per apujar els salaris. Així doncs, pel que fa a la negociació col·lectiva, en sectors com per exemple el comerç, les oficines i l'atenció a les persones, es fa difícil aconseguir pujades salarials i, si s'assoleixen, és amb pitjors increments, menys cobertura en les clàusules de revisió salarial i complements personals inferiors. Les patronals estan bloquejant les negociacions, en què la principal reivindicació és la millora salarial.

Per posar fi a les dissimilituds al món del treball, els plans d'igualtat són la millor eina, ja que garanteixen una diagnosi integral que facilita l'adopció de mesures correctores que eliminen les diferències en les carreres professionals i la bretxa salarial i retributiva existent, de manera que qualsevol persona, independentment del seu sexe, pugui accedir quan correspongui a una pensió digna i sostenible.

Els sindicats seguim assumint les negociacions dels plans d'igualtat únicament amb recursos propis i transformant les nostres organitzacions internament perquè la nostra estructura de persones negociadores s'impliqui a tot arreu per complir amb la nostra responsabilitat. Cal seguir avançant en l'extensió i el seguiment dels plans d'igualtat, fins a incorporar la figura de la persona delegada d'igualtat, que ha de vetllar per prevenir, evitar i erradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe que es pugui donar dins el centre de treball.

En un context d'alça de preus en aliments, subministraments i habitatge, aquestes pitjors condicions laborals agreugen les situacions de pobresa i de precarietat entre nosaltres, les dones.

Tot i els intents del Govern estatal de fer lleis i polítiques per contribuir a la feminització de la societat, la realitat encara dista molt de ser una societat igualitària. Els avenços del feminisme han provocat l'augment dels moviments i partits d'ideologia ultraconservadora i populista, i són una

amença real per a les dones, ja que aposten fermament pel manteniment de l'estatu quo, és a dir, aposten per la regressió de drets i llibertats de les dones.

En un any en què hi ha convocatòria d'eleccions municipals, cal recordar als diversos partits que les polítiques han de donar resposta a les desigualtats socials i de gènere, i que sense la participació de les dones no hi ha democràcia.

Pel que fa al context internacional, es caracteritza per la inseguretat econòmica, provocada per la crisi financera, sanitària i inflacionària, agreujada per la guerra d'Ucraïna i el consegüent exili, sobretot de dones i menors. Així mateix, l'infern que pateixen les dones afganeses, que veuen retrocedir els seus drets a causa del règim talibà, o l'aixecament de les dones iranianes, que s'enfronten contra la desigualtat i l'opressió, són mostres de la necessària globalització del feminisme.

Per tot això, aquest 8 de Març, CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista d'homes i dones, exigim:

- Implementar recursos per a l'extensió dels plans d'igualtat a totes les empreses tant pel que fa als agents negociadors com al fet que la Inspecció de Treball pugui desenvolupar la seva tasca de vigilància i seguiment en l'acompliment legal de les empreses (també en la seva obligació de disposar de protocols d'assetjament).
- Crear un registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe que permeti fer un seguiment de les empreses que incompleixin la seva obligació en matèria de prevenció i lluita contra les violències masclistes al centre de treball.
- Acompanyar i vigilar de manera efectiva els drets de seguretat i salut en el treball, de manera que es pugui mesurar l'aïllament social que pot produir el teletreball, especialment en les dones, de manera que treballar a distància no suposi un retorn d'aquestes a l'esfera domèstica.
- Equiparar de manera plena els drets laborals de les treballadores de la llar amb els de la resta de treballadors i treballadores, així com reforçar i garantir els instruments per a la tutela de la Inspecció de Treball als domicilis particulars.
- Avançar en polítiques de corresponsabilitat entre dones i homes per fer que el cost de la cura de les criatures i les persones dependents no recaigui en les dones i es contribueixi, així, a reduir la segregació del mercat de treball.
- Avançar en polítiques de conciliació del temps social i del temps laboral, repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral. Sindicalment, ens comprometem a treballar-ho tenint en compte els sectors productius, sobretot els més afectats, la diversitat social i el canvi que ha de comportar en l'organització de la societat.
- Incloure en la perspectiva feminista l'impuls, la construcció i la implementació de la totalitat de les polítiques públiques.

Des de CCOO de Catalunya, no defallim i anem totes les persones aquest 8 de Març a participar activament als actes i manifestacions arreu de Catalunya per posar de manifest la força del feminisme com a moviment transformador per a una societat més justa i més igualitària.

**Per un 8-M cada dia.
#8M #PlansQueFuncionen**