

Treballadora

Revista digital de la Secretaria de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya

Núm. 35 - març 2014



8 de Març

dia internacional de
les dones treballadores

LLUITA SINDICAL CONTRA L'OFENSIVA PATRIARCAL



Actes 8 de Març

Acte central: assemblea de delegats i delegades, 7 de març del 2014 a les 10.00 hores, Via Laietana, 16 "LLUITA SINDICAL CONTRA L'OFENSIVA PATRIARCAL"

Hí intervindran:

Alba Garcia, secretària de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya

Lídia Sandalinas, Acció de Gènere a l'Empresa de CCOO de Catalunya

Sindicalista de Guatemala

Joan Carles Gallego, secretari general de CCOO de Catalunya

7 de març

12 h Concentració a Foment

19 de març de 17.30 h a 19.30 h

Converses amb Alicia Giménez Barlett a la sala 1 de Plateria

Del 3 de març al 19 de març

Exposició de Núria Pompeia, al vestíbul del sindicat (humor gràfic)

INFORMACIÓ DELS ACTES AL WEB: <http://goo.gl/khBDYq>

Editorial

Tornar a casa? No, gràcies

Commemorem un nou 8 de Març, i després de cinc llargs anys de crisi s'evidencia que aquesta no ha esdevingut una oportunitat per transformar l'ordre establert de manera radical. Ans al contrari: el que estem veient és com, a poc a poc, es va dibuixant amb claredat una manera de fer i de governar cada vegada més autoritària i que menysté la resposta de la població.

Vivim i patim uns dies, uns mesos i uns anys plens de sacrificis de moltes persones, tant individualment com col·lectivament. La crisi s'està aprofitant no ja per assolir un canvi de model productiu que pugui generar més creixement, més oportunitats i més equitat, sinó, ben al contrari, per generar vulnerabilitat, inseguretat, desigualtat i discriminació. Lluny de millorar les nostres condicions de vida i de treball, la crisi ens porta cap a un afebliment de la democràcia, i si s'afebleix la democràcia, les dones hi perdem.

Nombrosos són els indicadors d'aquest afebliment: el desmantellament de l'estat

del benestar i de les polítiques públiques, l'eliminació de drets bàsics, la precarització i la desregulació del treball remunerat i la relegació gairebé exclusiva a l'espai privat, amb l'impacte que tenen sobre les dones els treballs de cura. També en són indicadors la incapacitat de crear ocupació, l'expulsió constant de les dones, sobretot de les dones joves, de l'anomenat mercat laboral, la destrucció del potencial de la investigació científica i el desmantellament de la formació universitària, l'augment alarmant de la pobresa, la privatització dels serveis d'atenció, l'economia informal, les retallades, els treballs parcials, les pensions precàries, la bretxa salarial, la doble o triple jornada, la discriminació per raó de sexe i d'edat, la violència masclista en l'àmbit laboral, comunitari o privat...

Podríem anar afegint més elements a la llista i potser no tindríem espai en una sola TREBALLADORA per encabir totes les mesures i canvis de les dretes que ens governen i que ens impacten com a dones. Tot i així el missatge que es desprèn d'aquesta ofensiva patriarcal és que potser el que es pretén és que les dones tornem a estar privades de drets, tornem a estar tutelades com si fóssim eternes menors d'edat, i, en definitiva, tornem a ser les "reines de la llar" perquè així es cobreixen de manera gratuïta totes les necessitats per a la reproducció social. No voldríem donar idees, però potser tornarà l'adulteri al Codi penal o potser tornarà a caldre el permís marital per signar un contracte de treball.

Tant el Govern de l'Estat com el Govern de la Generalitat hi insisteixen, i ens posen al davant obstacles per desincentivar-nos: la taxa d'atur per a les dones que va augmentant, la taxa de població activa en les dones que va minvant, la destrucció de l'ocupació pública afecta de manera directa les dones, la contractació temporal, l'atur de llarga durada, la desregulació de la jornada laboral, el contracte a temps parcial, el copagament, la destrucció de les polítiques i serveis públics municipals, la constant baixada del poder adquisitiu, les retallades en subsidis, beques i ajuts...

Aquest sistema que el feminisme ja havia descrit i definit als anys setanta, el patriarcal, convenç moltes persones, sobretot conservadores i neoliberals, perquè promou el poder basant-se en la força, la violència i l'autoritarisme, i priva de drets les dones. Un exemple paradigmàtic d'això és la prepotència amb la qual el ministre d'(in)Justícia planteja reformar la Llei orgànica 2/2010 del dret sexual i reproductiu i de la interrupció voluntària de l'embaràs, i substituir-la per una esperpèntica Llei orgànica per a la protecció de la vida del concebut i dels drets de les dones embarassades, que entre d'altres, vulnera descaradament el dret a decidir de les dones extirpant-los la condició de ciutadanes lliures en un estat laic i de dret.

Des de les secretaries de la Dona de CCOO diem no: no tornarem a casa i no serem submises. Després d'haver tastat la llibertat no estem disposades a perdre-la. ●

Acció sindical contra l'ofensiva patriarcal!

Alba Garcia Sánchez,
secretària de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya



Sumari

- Entrevista: Carmen Briz, coordinadora de *Trabajadora*.....3
- Drets sexuals i reproductius. Dret a l'avortament.....8-9
- CCOO treballa pels drets de les persones LGTB.....10
- Desigualtats socials i salut...afecten les dones?.....11-12
- Informe: A Catalunya, la bretxa salarial entre dones i homes arriba al 19,8%.....14-15
- Qui som, què fem:20-21

Entrevista

Carmen Briz, coordinadora de *Trabajadora*, revista de la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO



“El feminismo, además de una forma de vida, significa también conocimiento de la realidad para poder transformarla y aprendizaje continuo en ideas y en acciones junto a otras mujeres.”

Carmen Briz (Mérida, 1965) es periodista (Universidad Complutense de Madrid) y Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Además cursó estudios de fotografía profesional y de técnica de sonido en radio, respectivamente (Escuela Superior de Comunicación, Imagen y Sonido, CEV, Madrid).

Forma parte del Consejo de Dirección y Redacción de la revista *Trabajadora* desde 2001, siendo además la coordinadora de dicha publicación. Asimismo es editora de contenidos de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras a través de la página web (www.ccoo.es/mujeres) y de las redes sociales Facebook (Revista Trabajadora) y Twitter (RevTrabajadora).

Ha publicado trabajos, entre otros, en los libros colectivos: *Retos y oportunidades para la igualdad de género* (2011), *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género* (2007) y *Jornadas sindicalismo e igualdad de género* (2004). Es coeditora, junto con Cristina Garaizabal, del libro *La prostitución a debate* (2007).

Es guionista, entre otros, de los cortometrajes *Túnel número 20* (Premio Goya 2003 al Mejor Cortometraje Documental), *Pelonas* (Primer Premio Guiones Ciudad de Albacete 2003), *Rompiendo géneros* (Premio Festival de Cine LGTB de la ciudad de Badajoz 2005) y del *making off* de la película *Princesas*, de Fernando León de Aranoa, y del videoclip *Me llaman Calle*, de Manu Chao.

¿Desde qué año estás como periodista, al frente de *Trabajadora*?

Desde comienzos del año 2001. Fue una gran suerte para mí poder aunar mis dos pasiones: el periodismo y la cuestión de las mujeres. Hacerme cargo de la edición de la revista (y en general de la comunicación en la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO) me permitía acercarme laboralmente a ambas.

Conocí la publicación en mi época universitaria, cuando investigaba sobre las mujeres en el periodismo y tengo que reconocer que desde entonces la seguí, me parecía que estaba hecha con muy pocos medios, pero con mucho aprecio. Me acompañó duran-

te mi trayectoria de asociacionismo, primero en la Asamblea de Mujeres de la Universidad Complutense, después en la Comisión Antiagresiones del Movimiento Feminista y finalmente desde Hetaira (colectivo en defensa de los derechos de las prostitutas), la organización en la que aún participo.

¿Crees que la revista se ha convertido en el referente de CCOO en temas relacionados con las mujeres no solo en temas laborales?

Cualquier publicación no puede dejar de pensar ni por unos minutos en quienes la leen, quienes la siguen (también en quienes no lo hacen) porque te da muchas pistas sobre cómo realizar mejor el tra-

bajo. En *Trabajadora* está más que presente el mundo laboral y la situación de las trabajadoras en nuestro país, ha de ser una herramienta especializada y útil en este sentido; pero también tiene muy en consideración la situación general de las mujeres en la sociedad. No es muy diferente al resto del sindicato, hay que poner la mirada en el trabajo pero también en la sociedad. Cualquier situación discriminatoria que se de socialmente influirá negativamente en la vida de las trabajadoras y viceversa.

¿Cómo crees que se está realizando actualmente y en general el tratamiento informativo sobre los temas relacionados con el terrorismo machista?

¿Crees que debería crearse un código

Entrevista

deontológico para afrontar correctamente la redacción de la información sobre la violencia de género?

Creo en el poder de las palabras y en el diálogo. También en no acarrear con prejuicios inútiles que nos impidan avanzar. A veces cuestionas algo y al cabo de cierto tiempo has de moverte con otros parámetros. Estamos en continuo movimiento y hemos de ser valientes para modificar aquello que igual hicimos erróneamente en algún momento. Con todo, pienso que se ha avanzado una barbaridad, sobre todo en medios nacionales, a la hora de informar sobre la violencia específica contra las mujeres. Ahora la sociedad sabe que se encuentra ante un delito que no se puede tolerar. Siempre narro la anécdota de un programa de televisión, de una cadena privada, donde en el formato de un famosísimo concurso, el presentador preguntaba: “¿Ha pegado Vd. alguna vez a su mujer con causa justificada?”, entre las risas y la complicidad de concursantes y público. Esto ocurrió en 1995. No hace tanto y, sin embargo, hoy sería absolutamente inaceptable e impensable.

Donde más errores se encuentran a la hora de informar sobre violencia sexista es en la prensa escrita local o autonómica, pero es lógico, la especialización no suele existir en las redacciones pequeñas. Con todo, creo que hay una buena intencionalidad y eso es lo básico.

Los códigos deontológicos sirven para la reflexión de los profesionales de los medios de comunicación y, por lo general, están bien, aunque cada periodista en particular, habrá de encontrar su propio acomodo. También es interesante que esos códigos se generen dentro de la propia profesión periodística, es evidente que serán más acertados y que entenderán mejor tanto las dinámicas de las empresas periodísticas como del oficio del periodismo.

Este último 25 de Noviembre, profesionalmente, me preocupaba mucho la forma en que se catalogaba todo como “violencia”, porque si calificamos todo de “violencia contra las mujeres” estamos minusvalorando el sufrimiento de las mujeres que viven situaciones de

maltrato. Creo que es bueno delimitar y si queremos hablar de diferencias económicas en los empleos en relación con los géneros, que hablemos de *brecha salarial* o *equiparación salarial*, pero no de *violencia económica*, aunque realmente ésta sea simbólica.

Trabajadora va mucho más allá de los temas relacionados con la problemática específica de las mujeres trabajadoras y/o afiliadas al sindicato de CCOO, ¿Cómo surge la idea de incorporar los “saberes” de las mujeres en sus diferentes vertientes a la revista?

Hay muchos “saberes” en las mujeres, aunque a lo largo la Historia no se haya tenido en cuenta. Siento muchísimo respeto hacia las mujeres de Comisiones Obreras y junto a ellas he aprendido todo lo que sé sobre las trabajadoras. Así que una parte de mi tarea consiste en transmitir todos esos conocimientos que les ha dado su vida sindical, su vida comprometida o militante. De alguna manera, hay que ser correa de transmisión entre las experiencias de las más mayores, pero sin olvidarnos de la fuerza, el empuje y los nuevos modos de las jóvenes.

Algunas de las expertas (que se dice ahora, aunque a mí me gusta mucho más, ¡dónde va a parar!, la idea de las “sabias”) que hemos entrevistado a lo largo de todos estos años (Isabel Muñoz, Rosa Regàs, Laura Freixas por citar algunas) han tenido una relación intensa o buena con el sindicato y si no la tuvieron —por vicisitudes de la vida— el momento de la entrevista supone ya cierta cercanía y vinculación.

El feminismo, además de una forma de vida, significa también conocimiento de la realidad para poder transformarla y aprendizaje continuo en ideas y en acciones junto a otras mujeres.

¿La eliminación de las subvenciones por parte del Instituto de la Mujer a las diferentes asociaciones y organizaciones de mujeres en qué medida ha afectado a la revista?

Desde 1998 la Confederación Sindical de CCOO ha venido participando en la convocatoria anual de subvenciones



Trabajadora acaba de recibir el premio de Comunicació no Sexista por parte de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya, “Seguiremos dando guerra y mejorando todo lo que podamos y también atreviéndonos a poner en cuestión lo que hasta ahora funcionaba para reinventarnos continuamente.”

del régimen general del Instituto de la Mujer, obteniendo subvención para la realización de la revista *Trabajadora*, en una cuantía que nos permitía la edición de 2 números anualmente, los resultados han sido totalmente satisfactorios, ya que *Trabajadora* se ha erigido como un referente comunicativo sindical y feminista. En la última convocatoria de subvenciones para 2014, las organizaciones sindicales hemos sido excluidas, ya que dicha convocatoria se ha circunscrito al mantenimiento de las asociaciones de mujeres, contra lo cual CCOO interpuso recurso pero ha sido rechazado. Se nos ha cerrado el paso a este tipo de subvención, si bien estamos intentando la posibilidad de utilizar

Entrevista



“Hoy día muchos hombres y muchas mujeres nos sentimos incómodos con los roles que tratan de adjudicarnos por el simple hecho de pertenecer a un género u otro.”

otras vías para que *Trabajadora* siga teniendo su difusión en papel.

¿Cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en los medios de comunicación en los años que llevas como periodista de *Trabajadora*?

Como en otras muchas actividades profesionales, el periodismo se ha feminizado muchísimo. Justo coincidiendo con la precarización del sector y no parece que esto sea solo una casualidad. Tendríamos que analizar en concreto en qué secciones trabajan más mujeres, en qué tipo de publicaciones, en qué medios...

Hay muchas más directoras de medios que hace años y mucho empuje de profesionales más jóvenes que —como no logran encontrar su sitio— se están lanzando a escribir y publicar directamente en Internet. Hay proyectos de blogueras y periodistas muy interesantes. Es decir, que ahora al menos con las nuevas tecnologías puedes continuar escribiendo y hacerte con un público seguidor. Esto hace unos años era impensable y supone un gran avance.

No obstante, los *staffs* de las publicaciones siguen “cantando”, los puestos directivos siguen estando en una gran mayoría en manos de los varones. Donde más mujeres en dirección hay es en las revistas consideradas “femeninas”, un eufemismo enorme porque a nadie se le ocurre calificar las revistas dirigidas a los hombres como “masculinas”, simplemente se definen como “revistas de estilo”. Y así debería ser en todos los casos. El sexismo se cuela hasta en las denominaciones y

consigue desprestigiar a todo un sector de revistas de estilo, englobándolas en la calificación de “revistas femeninas”.

El último Proyecto de Monitoreo Global de Medios del año 2010 arroja entre otros estos datos:

— Sólo el 24% de las personas que aparecían en las noticias son mujeres.

— El 13% del total de las notas se centran específicamente en las mujeres.

— Sólo 6% de las notas destacaron temas sobre igualdad de género o desigualdad de género.

— 46% de las notas refuerzan los estereotipos de género, esto es casi ocho veces más que las historias que cuestionan dichos estereotipos (6%).

¿Qué opinión te merecen estos datos?

Desalentadores, claro, sobre todo cuando se leen todos los datos juntos. Sin embargo hay un montón de periodistas —hombres y mujeres— que estamos empujando para que esto varíe.

Tendremos que continuar combatiendo los dañinos estereotipos que se asocian a hombres y mujeres como algo inmutable, donde no hay fisuras, simplemente porque la realidad no es así. Hay grietas que, cuando somos capaces de verlas o encontrarlas, ayudan a hacer saltar por los aires aquellas cosas que no nos gustan. Hoy día muchos hombres y muchas mujeres nos sentimos incómodos con los roles que tratan de adjudicarnos por el simple hecho de pertenecer a un género u otro.

Trabajadora acaba de recibir el premio de Comunicació no Sexista por parte de la Associació de Dones Periodistes de

Catalunya (ADPC) y esto no deja de ser un reconocimiento al trabajo bien hecho, pero al mismo tiempo surge la duda de: ¿Qué hemos de seguir mejorando? ¿Os habéis planteado mejoras, pese a los recortes a los que se os está sometiendo por parte del Gobierno? Si es así, ¿en qué sentido van esas mejoras?

Hay sectores que independientemente de todo siempre están en crisis, el de las mujeres, el de la igualdad, es uno de ellos. Contamos con un fuerte bagaje en conseguir hacer mucho con muy poco dinero. No es que esta situación sea la deseable ni mucho menos, pero no nos planteamos que el trabajo en igualdad dentro del sindicato haya de reducirse. Las nuevas tecnologías y nuestro empeño por no perder peso en el mundo digital están dando también sus frutos y alianzas.

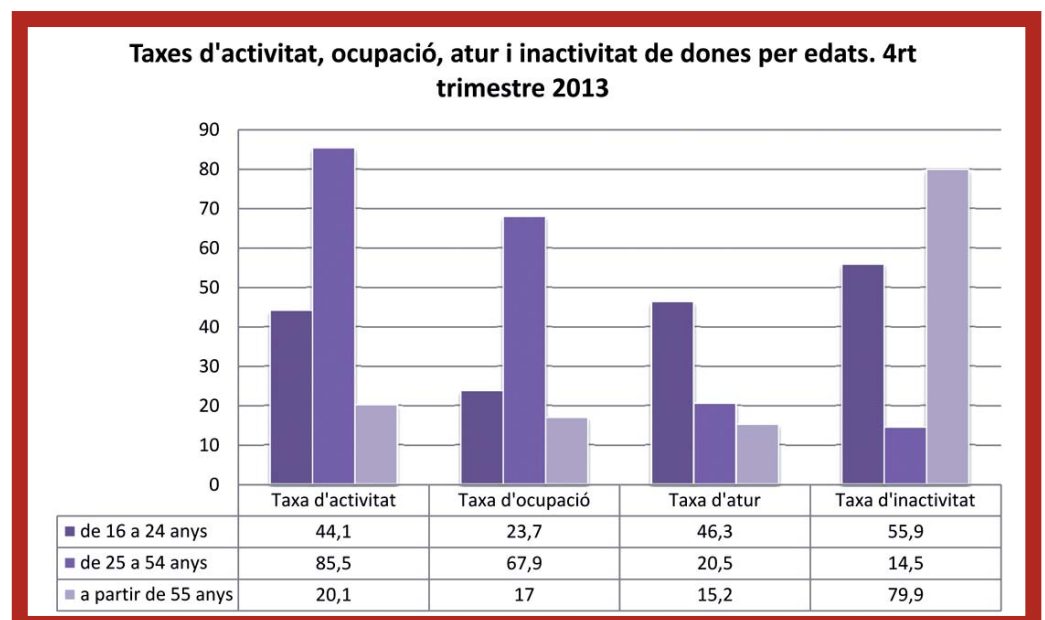
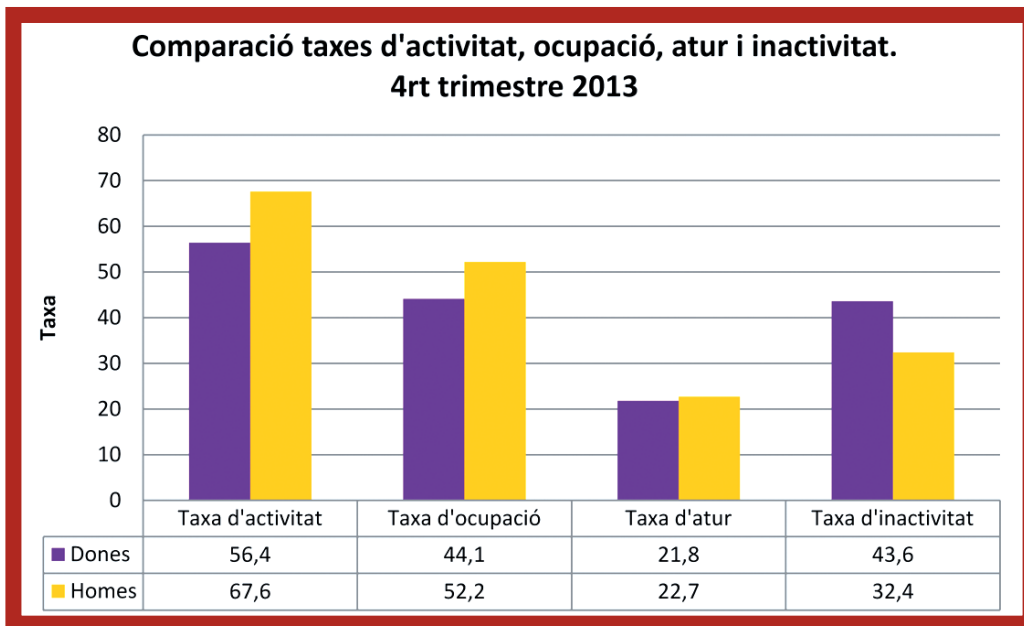
El año pasado fue prolífico en premios, recibimos uno del Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid y unos meses después, el reconocimiento por parte de la ADPC. Todos los reconocimientos públicos son importantes, además en esta ocasión uno venía del movimiento de mujeres y el otro de una asociación de profesionales del periodismo. Ha sido un año fantástico, que nos permite llegar con mucha energía y optimismo a la celebración en 2014 de los 30 años de la revista *Trabajadora*. Seguiremos dando guerra y mejorando todo lo que podamos y también atreviéndonos a poner en cuestión lo que hasta ahora funcionaba para reinventarnos continuamente. Así me gusta imaginarme tanto el periodismo como el movimiento de mujeres.●

Dones i mercat de treball

L'enquesta de població activa (EPA) és una investigació que realitza l'Institut Nacional d'Estadística per obtenir dades de la població en relació amb el mercat del treball. Aquestes dades es recullen de forma trimestral. Els quadres que publiquem a continuació fan referència a la situació segons les últimes dades publicades, concretament, al quart trimestre del 2013. El concepte d'*activitat* fa referència a totes les persones que estan en situació de treballar, sempre a partir dels 16 anys, i que estan treballant (persones ocupades) o buscant feina (persones aturades); el concepte d'*inactivitat* inclou totes les persones que no han començat encara l'activitat en el món laboral ni la busquen o l'han deixada.

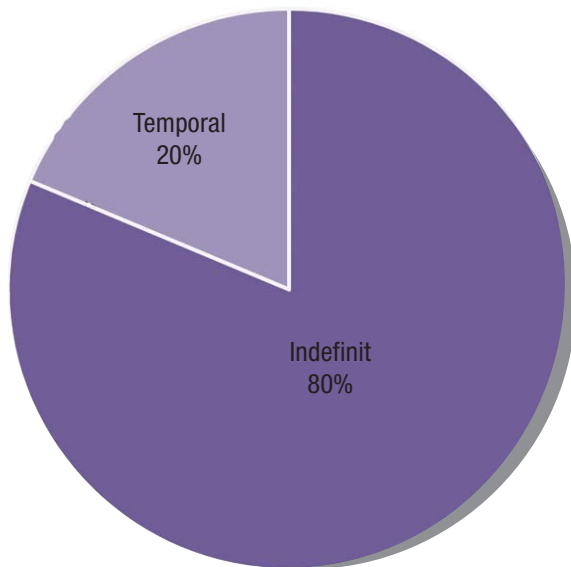
Des de la Secretaria de la Dona de CCOO realitzem un informe anual de la situació de les dones al mercat del treball de Catalunya, que publiquem per al 8 de Març. Actualment pensem que mantenir present a la revista TREBALLADORA quines són les últimes dades és necessari per enfrontar les desigualtats que tenim al mercat de treball.

Situació laboral de les dones segons dades de l'EPA del 4t trimestre del 2013

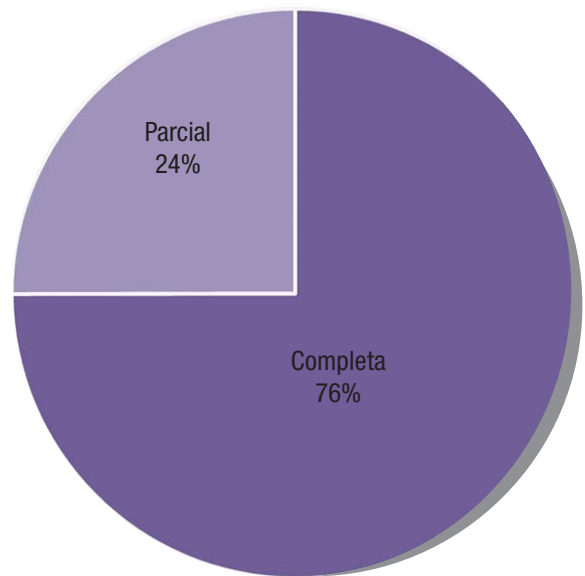


Dones i mercat de treball

Ocupació dones per tipus de contracte. 4t trimestre 2013



Dones ocupades per tipus de jornada. 4t trimestre 2013



Taxa de protecció d'atur per sexe i edat a Catalunya. 4t trimestre 2013

	EDAD	No inscritos	Inscrito no perceptor	Inscrito perceptor	TOTAL	TASA DE PROTECCIÓN	
						4º 2012	4º 2013
Hombres	De 16 a 29	49.446	71.935	15.643	137.024	15,6%	11,4%
	De 30 a 44	25.506	73.529	67.937	166.973	35,8%	40,7%
	De 45 a 64	17.995	39.450	78.748	136.193	56,8%	57,8%
	Hombres	92.948	184.914	162.328	440.190	36,3%	36,9%
Mujeres	De 16 a 29	35.153	55.273	16.375	106.801	17,3%	15,3%
	De 30 a 44	34.808	77.117	49.732	161.657	33,5%	30,8%
	De 45 a 64	21.771	47.274	41.592	110.637	39,8%	37,6%
	Mujeres	91.731	179.663	107.699	379.094	30,6%	28,4%
Ambos sexos	De 16 a 29	84.599	127.207	32.018	243.825	16,4%	13,1%
	De 30 a 44	60.313	150.646	117.670	328.629	34,7%	35,8%
	De 45 a 64	39.766	86.724	120.340	246.830	49,4%	48,8%
	Ambos	184.679	364.577	270.028	819.284	33,7%	33,0%

Font: Fundación Primero de Mayo, *Informes* núm. 74 (enero 2014). Amb dades EPA 4t trimestre 2014

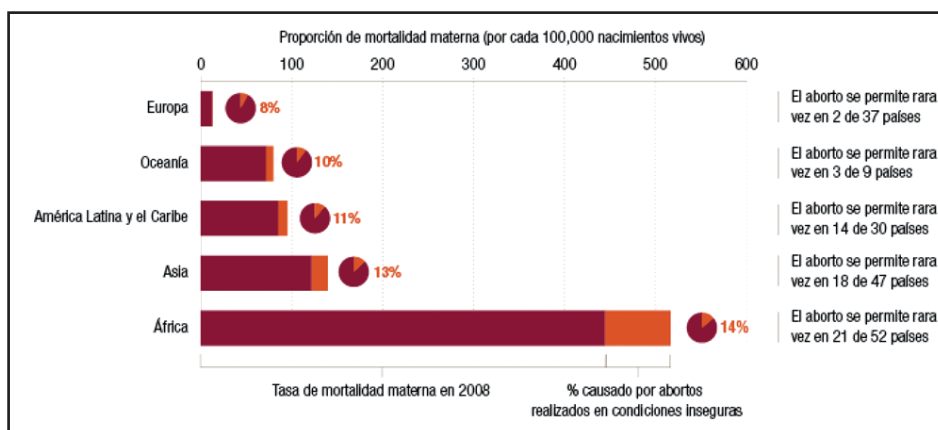
Drets sexuals i reproductius.

Dret a l'avortament

La lluita pel dret a l'avortament (interrupció voluntària de l'embaràs o IVE) s'enclava dins de la lluita pels drets sexuals i reproductius que el moviment feminista dels anys setanta va formular com el dret de les dones a controlar el seu cos i a regular la seva sexualitat i capacitat reproductiva sense imposicions ni violència. Aquests drets, però, s'han negat globalment a les dones, a tot el món, amb diferent intensitat. Dins d'aquests drets, el dret a l'avortament és un dels més afectats per aquesta prohibició. Hi ha hagut un canvi conceptual de planificació familiar a drets sexuals i reproductius, canvi que comporta: desvinculació de la sexualitat de la reproducció, desvinculació moral i religiosa, desvinculació del control de població de la contracepció, i vinculació dels homes com a coresponsables. L'adopció d'aquest enfocament permet el desenvolupament de polítiques públiques desvinculades d'estereotips i prejudicis, i situa tant la sexualitat com la reproducció en l'esfera pública, com a dret universal, considerant les dones com a subjectes de dret.

Els darrers anys, a l'Estat espanyol, els moviments socials han fet un gran esforç per garantir diversos drets sexuals i reproductius a través de la legislació i altres regulacions. Però aquest reconeixement està qüestionat per part del discurs ideològic conservador dels actuals governs estatal i autonòmics. Hi ha un retrocés en matèria legislativa i, en conseqüència, es qüestionen aquests drets (reproducció assistida per a dones soles o parelles homosexuals i lesbianes). També està afectada l'atenció a la contracepció i l'avortament en sectors de dones en risc d'exclusió, ja que es restringeix l'accés a la targeta sanitària, sobretot, a dones en situació administrativa irregular.

El dret a l'avortament (IVE) és un dels drets més restringits a tot el món i l'avortament és, al mateix temps, una de les causes de mortalitat i malaltia més importants de les dones. Segons l'ONU Dones, una de cada set morts maternes es deu a avortaments realitzats en condicions insegures.



Font: dades sobre avortaments en condicions insegures, OMS 2007. Les dades sobre mortalitat materna són càlculs de l'ONU Dones basats en mitjanes no ponderades i utilitzant dades del 2010 de l'OMS, UNICEF, UNFPA i el Banc Mundial. Les lleis sobre l'avortament provenen de la Divisió d'Estadístiques de l'ONU de l'any 2011.

Nota: la taxa de mortalitat materna es refereix a morts maternes per cada 100.000 naixements vius.

Segons l'OMS, hi ha evidència científica que la prohibició de la interrupció voluntària de l'embaràs no implica que el nombre d'IVE disminueixi, sinó que provoca que es practiquin en pitjors condicions sanitàries. També exposa que les IVE realitzades sense un mínim estàndard sanitari suposen un alt risc de morbiditat i mortalitat materna com a conseqüència, principalment, d'hemorràgies, infeccions, enverinament i altres complicacions. Contràriament, la legalitat del procés d'interrupció deriva en la disminució de les taxes de mortalitat de les dones, amb resultats inferiors a una mort per cada 100.000 interrupcions. La Societat Espanyola de Salut Pública i d'Administració Sanitària (SESPAS) planteja "que, des de la perspectiva de la salut pública, entenem que els embarassos no desitjats poden ser un factor de risc de patir problemes de salut mental. Igualment, des d'una perspectiva de salut pública, no podem obviar que la legalitat del procés és condició necessària, però no suficient. És necessari eliminar barreres en l'accés a l'atenció sanitària, en l'accés lliure a mètodes anticonceptius, incloent-hi la píndola anticonceptiva d'emergència, i cal millorar l'educació sexual, reproductiva i afectiva considerant l'equitat de gènere i des de l'edat jove, tant per als homes com per a les dones".

Des de la Conferència Internacional sobre Població i Desenvolupament del Caire, l'any 1994, i Pequín, l'any 1997, podem esmentar dotzenes d'instruments jurídics internacionals en els quals es reconeixen els drets sexu-

Drets sexuals i reproductius. Dret a l'avortament

als i reproductius de totes les persones i, concretament, de les dones.¹ Esmentem, en nom de tots els altres, la Resolució del Parlament Europeu 2001/2128 i la Resolució 2008/1607 de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa, que insten els estats a despenalitzar l'avortament i a garantir a les dones l'exercici del dret a un avortament legal i segur.

La lluita pel dret a l'avortament ha estat una lluita continuada del moviment feminista de tot el món. El feminisme parteix de la premissa que l'embaràs i la criança han de ser opcions lliures de vida, que hi ha d'haver diferents maneres de viure-les i no imposicions patriarcalcs, i l'Estat ha de posar diferents mitjans per poder exercir la maternitat en les millors condicions. La sexualitat té una dimensió pública. Les associacions treballen en xarxes i una de les més reconegudes és la Xarxa Mundial de Dones pels Drets Reproductius, xarxa basada en el sud global, impulsada pels seus membres, que construeix i enforteix els moviments pels drets sexuals i la salut reproductiva i la justícia. Establerta el 1984 als Països Baixos, la Xarxa compta amb 30 anys d'experiència en mobilització i campanyes. A Catalunya, CCOO participa en diverses xarxes

i plataformes de reflexió i lluita, com la Xarxa de Dones per la Salut, la Campanya pel dret a l'avortament i la Plataforma Nosaltres Decidim.

Des del 1936 fins al 2013 hi ha hagut una lluita feminista a l'Estat espanyol a favor del drets sexuals i reproductius, entre ells el dret a l'avortament. La llei resultant, si bé no era la que hagués desitjat la majoria del moviment feminista, assegurava algunes de les seves reivindicacions. La Llei de salut sexual i reproductiva i d'interrupció voluntària

de l'embaràs, que es va aprovar el 3 de març del 2010, ara es vol canviar. Hi ha un avantprojecte realitzat pel Ministeri de Justícia del Govern espanyol amb la Llei orgànica per a la protecció de la vida del concebut i dels drets de la dona embarassada que pretén ser més restrictiu que la normativa de l'any 1985, i que es considera un atac contra les dones. Esperem que la proposta que realitza el Govern del Partit Popular es retiri, si no estarem en una situació similar a la de l'època de la dictadura franquista. ●

Carme Catalán Piñol



¹ Comitè de Drets Humans de Nacions Unides, Plataforma de Pequín, OMS, Comitè de la CEDAW, Comitè DESC, etc



L'1 de febrer passarà a la història del moviment feminista, gràcies al tren anomenat el Tren de la Llibertat. Un sopar de Les Comadres (una associació de dones de Gijón) va ser l'origen d'un projecte en què totes les ciutats espanyoles es van anar sumant a un gran moviment de dones feministes que es va estendre a arreu del món. La Secretaria de la Dona de CCOO també s'hi va afegir.

La manifestació en contra de la reforma de la llei de l'avortament va començar amb l'arribada del Tren de la Llibertat a l'estació d'Atocha, a Madrid, en el qual viatjaven les dones procedents d'Astúries i de les diverses comunitats autònomes, que van ser rebudes entre

Quan la llei és un túnel, la llibertat és un tren

abraçades i aplaudiments, mentre cridaven "Sí que es pot! Gallardón, dimissió. Nosaltres parim, nosaltres decidim!".

Diferents ciutats europees es van solidaritzar amb les dones espanyoles, manifestant-se en contra de la reforma de la llei de l'avortament i lliurant a les ambaixades espanyoles un manifest de repulsa a l'anomenat Anteproyecto de ley orgànica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada del ministre Gallardón. La manifestació va acabar amb el lliurament del manifest de repulsa al Congrés dels Diputats i la posterior assemblea de dones a l'auditori Marcelino Camacho de CCOO.

Amb aquesta Marea Violeta de tots els punts de l'Estat espanyol, exigim que es mantingui la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs. ●

M^a Jesús Sereno Corchero
Coordinadora de l'Agrupació Atenció Domiciliària FSC



àmbit lgtb

CCOO treballa pels drets de les persones treballadores LGTB

CCOO treballa dia a dia per aconseguir que els drets legalment reconeguts a les persones LGTB (lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals) els garanteixin una igualtat efectiva en el conjunt de la societat i, particularment, en el món del treball. L'ocupació és una de les fonts potencials d'igualtat entre les persones, per la qual cosa l'accés universal al treball és una condició necessària per a la prevenció de l'exclusió social. El treball digne, en les millors condicions —amb accés a la promoció professional, amb el gaudi de permisos laborals i tots els altres drets inherents al lloc de treball—, no ha de ser un privilegi d'una part de la població o gaudir pel col·lectiu de LGTB a condició de negar públicament la seva orientació sexual o identitat de gènere.

CCOO defensa fer visibles les treballadores i els treballadors LGTB en un ambient laboral inclusiu, on no hi hagi espai per a la discriminació. Reconèixer, en primer lloc, actituds homòfobes, és a dir, de rebuig o aversió cap a persones homosexuals i transsexuals, és el primer pas per avançar cap a la igualtat. Cal recordar, d'altra banda, que existeixen diversos graus d'homofòbia, des d'un comentari injuriós fins a actes de violència verbal o física. Per eradicar aquestes actituds, moltes vegades problemàtiques, continuarem treballant des de la sensibilització, la informació i la formació en l'espai de les relacions laborals i socials.

Si ets afiliat o afiliada a CCOO de Catalunya, i pertanys al col·lectiu de LGTB, t'animem a participar activament en la vida sindical i a materialitzar les propostes d'igualtat social i legal a la teva empresa, perquè serveixin de referència a tots els treballadors i treballadores independentment de la seva orientació sexual i identitat de gènere.

Des del mes de juny, tenim constituït un grup de treball, l'Àmbit LGTB de CCOO, amb l'objectiu de fomentar la conscienciació, l'orientació i la formació en matèria de LGTB.

Treballem en tres àmbits:

- Ens adreçem a totes les treballadores i treballadors en general per promoure la igualtat de drets, el respecte i la dignitat, independentment de l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- Atenem les demandes dels delegats i delegades de personal i seccions sindicals de la nostra organització per establir un pla de formació sindical que generi materials específics i que els doti d'eines que garanteixin la incorporació de clàusules en els convenis col·lectius.
- Generem el debat en el si de les meses de negociació i exigim a les institucions governamentals i organitzacions patronals la inclusió de la diversitat afectiva i sexual com un element més de la concertació social.

En aquests sis mesos de vida de l'Àmbit LGTB de CCOO, hem signat un conveni de col·laboració amb l'Observatori contra l'Homofòbia de Catalunya, s'han fet dos tallers de formació bàsica contra l'homofòbia a dirigents sindicals i hem donat suport i participat en les concentracions de rebuig a les polítiques de vulneració de drets fonamentals de les persones LGTB a Rússia. D'altra banda, participem en el Consell Nacional LGTB de la Generalitat i el Consell Municipal LGTB de Barcelona.

Com a Àmbit LGTB de CCOO tenim presència a les xarxes socials, concretament a **Twitter (@LGTBCCOOCAT)** i a **Facebook (Àmbit LGTB de CCOO de Catalunya)**.

També pots posar-te en contacte amb nosaltres a l'adreça electrònica: ambitlgtb@ccoo.cat.

Raquel de Haro
Resp. Àmbit LGTB de CCOO

Desigualtats socials i salut... afecten més les dones?



seves activitats habituals per algun problema de salut; a la feina assalariada, l'exposició laboral a riscos psicosocials és més elevada per a les dones, sobretot quan ens referim a la doble presència, 14,9% en els homes i 44,9% en les dones, i un llarg etcètera que ens assenyala que les dones també som desiguals davant del dret a la salut.

Fer visible la realitat, incorporant-hi les desigualtats, és cabdal, ja que com hem assenyalat reiteradament des del sindicalisme i l'esquerra tot allò que no es coneix és impossible de transformar. I en el coneixement de les dades de salut des de la mirada de gènere s'ha avançat força. Es pot afirmar que

tant globalment com a escala local tenim identificades diferències socials de salut prou evidents. Però encara queda camí per recórrer. Un exemple: a la nostra societat el sistema de reconeixement de les patologies relacionades amb la feina se centra excessivament en els accidents de treball, amb un índex molt més elevat en els sectors i ocupacions masculinitzats, i per contra hi ha una subdeclaració de les malalties professionals relacionades amb el treball que afecta tant homes com dones, però més a elles. El no-reconeixement d'aquesta feblesa del sistema, o tracte injust per a les dones, fa que existeixi una falsa creença social que les condicions del treball assalariat afecten més la salut dels homes que la de les dones. Contràriament, la segona Enquesta de condicions de treball i salut de Catalunya, realitzada el 2010, assenyala que el nombre de

casos de danys a la salut que es poden relacionar amb la feina és més freqüent entre les dones que entre els homes, però aquesta realitat no és reconeguda pel sistema de seguretat social. Malauradament aquesta manera androcèntrica d'analitzar les condicions de treball i salut també impregna les mateixes dones, de manera que és més alta la proporció d'homes que manifesten que les condicions de treball afecten la seva salut que no pas la proporció de dones que ho fan.

Cal preguntar-nos el motiu de les desigualtats en salut. Actualment hi ha un consens molt ampli que diu que els determinants de salut més importants són els socials, molt més que els biològics i genètics. El tema de les desigualtats socials de la salut ha estat central en l'agenda de la darrera dècada a l'Organització Mundial de la Salut (OMS), que defineix com a determinants socials de la salut 'aquelles circumstàncies en què les persones neixen, creixen, viuen, treballen i envelleixen, inclòs el sistema de salut. Aquestes circumstàncies són el resultat de la distribució dels diners, el poder i els recursos a escala mundial, nacional i local, que depèn, així mateix, de les polítiques adoptades. Els determinants socials de la salut expliquen la major part de les iniquitats sanitàries, és a dir, de les diferències injustes i evitables observades als països i entre països pel que fa a la situació sanitària'. L'OMS, i com se sintetitza visualment en el quadre que us adjuntem, es refereix al fet que existeixen dos grans determinants estructurals: d'una banda, el context socioeconòmic i polític (govern, política macroeconòmica, polítiques socials i polítiques públiques) i, de l'altra, la posició socioeconòmica

És prou conegut que l'esperança de vida de les dones és més elevada que la dels homes, però elles viuen més anys amb problemes crònics de salut, és a dir, les dones viuen més anys, però amb pitjors nivells de salut. En el darrer informe elaborat per la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya,¹ s'assenyalen algunes dades prou contundents que reforcen aquesta afirmació. A Catalunya els homes tenen millor percepció de salut positiva que les dones (el 84,2% davant el 76,0%, respectivament); el 12,8% de la població de més de 15 anys (el 9,8% d'homes i el 15,7% de dones) té risc de mala salut mental; el 9,1% d'homes davant el 14,0% de dones ha limitat les

¹CCOO de Catalunya. "Salut i atenció sanitària de dones i nenes. Estat de situació", 2013. Disponible a:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2013/informe_dona_i_salut_2013.pdf



Desigualtats socials i salut... afecten més les dones?

de les persones (classe social o ocupació, gènere i condició migratòria). La posició socioeconòmica està influenciada, principalment, pel nivell formatiu, el posicionament en relació amb l'ocupació i els ingressos econòmics. Conclou que el context socioeconòmic i polític i la posició socioeconòmica de les persones estan íntimament relacionats.

Endinsant-nos en la nostra realitat concreta i recollint les reflexions, entre d'altres, de Teresa Torns i Carolina Recio,² possiblement no és tan clara la relació lineal entre formació i ocupació, si aquesta darrera amb els ingressos, i seria necessari valorar la importància d'incorporar la població jove com a col·lectiu amb una posició socioeconòmica específica. El grup GREDS de la Universitat Pompeu Fabra, que ha estudiat la relació entre precarietat en les condicions de treball i salut, conclou que els col·lectius amb una major exposició a precarietat són: 1) les dones migrants de menys de 30 anys i que realitzen tasques manuals; 2) els homes migrants de menys de 30 anys i que realitzen tasques manuals, i 3) les dones migrants de més de 30 anys i que realitzen tasques manuals. Analitzant aquests resultats veiem que hi influeix la classe social (realitzar tasques manuals és l'element clau), conjuntament amb la condició migratòria, però sabem que pràcticament el 100% de la població migrant realitza tasques d'execució i que, paral·lelament, el gènere i l'edat hi tenen un impacte enorme. Malgrat aquests matisos de reflexió creiem que el model de l'OMS és un bon instrument per entendre quins són els determinants de la salut i, consegüentment, com s'hi pot intervenir. Darrere de cadascun dels deter-

minants del context socioeconòmic i polític, i gràcies al treball de dècades de les esquerres, i principalment dels feminismes, tenim un ampli coneixement de les desigualtats de gènere. Si parem un moment a pensar en cadascun d'ells, i partint del coneixement i l'experiència que hem acumulat, veiem com, de manera sistemàtica, les dones ens trobem en situació de desigualtat.

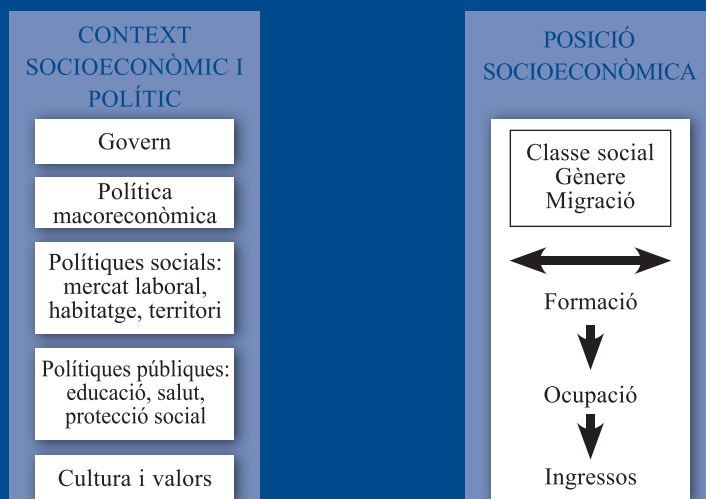
D'altra banda, és central la interrelació entre el context sociopolític i la posició socioeconòmica, que en la pràctica vol dir que no hi ha separació neta entre els espais socials i l'ocupació. Si bé és cert que aquesta interrelació és universal, és a dir, per al conjunt de la població, per a les dones adquireix una dimensió major pel tema de la divisió sexual del treball de cura, realitzat principalment en l'àmbit de l'espai domèstic i familiar per les dones. Les polítiques de retrocés dels drets socials —per exemple de sanitat, de la inacabada i incompleta llei de dependència, de l'empobriment de les rendes familiars...— augmenten les necessitats de treball a l'espai domèstic i familiar per aconseguir el benestar de les persones, i aquest treball recau, sobretot, en les dones. El treball de cura es realitza sense suport

social, és a dir, sense reconeixement, i requereix temps, un temps que ni la societat ni el treball assalariat preveuen com a central. Diversos estudis han mostrat que la salut de les dones no incorporades al treball assalariat és pitjor que la de les que sí que ho estan, fins i tot en termes de mortalitat, i d'altra banda les que estan incorporades al mercat de treball estan altament exposades a la doble presència, amb un important impacte en la salut, sobretot en la salut mental. Això sí, no totes les dones tenen les mateixes condicions de vida i exposicions, i un cop més hi ha un gradient clar de classe social: les dones amb menys recursos econòmics són les més afectades.

Partint d'aquest model explicatiu, si volem intervenir per aconseguir millors nivells de salut per a la població, haurem d'incorporar la mirada i les propostes de desigualtats per fer front als determinants socials de salut, i creiem que tenim propostes, però també caldria intervenir sobre les arrels més profundes del patriarcat: la divisió sexual del treball i aconseguir que els homes s'incorporin al treball de cura, un treball o un "plaer", imprescindible per a la sostenibilitat de la vida. ●

Neus Moreno Saenz

Quadre: determinants socials de salut. Font: OMS



² TORNOS, Teresa; RECIO, Carolina. "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación." *Revista de Economía Crítica*, 14, 2012. Disponible a: <http://bit.ly/1cwR0JO>

Servei d'Informació i Atenció a les Dones de CCOO

Començat el 2014 podem fer un repàs ràpid dels indicadors sobre la realitat sociolaboral de les dones joves i grans al nostre país. Tot i els esforços dels darrers trenta anys per avançar en els drets de les dones i fer efectiva la igualtat d'oportunitats, ja sigui en els llocs de treball, amb eines com la negociació col·lectiva, com en la resta d'àmbits, amb el desenvolupament —sempre insuficient— de les polítiques públiques de dones i d'equitat i de la mateixa legislació, veiem que no només estan amenaçats sinó que, quan encara no han assolit la majoria dels seus objectius, es qüestionen i es desmantellen.

Ara, més que mai, cal defensar el que fa poc temps era inqüestionable i pensàvem que mai estaria en perill i tot allò que encara segueix mostrant una realitat marcada per la desigualtat, sigui directa o indirecta:

- El desmantellament de l'estat del benestar, amb la consegüent càrrega sobre les vides majoritàriament de les dones: treballs de cura.
- La creixent absència de les dones de la població activa per poder atendre responsabilitats de cura de persones malaltes, grans o infants.
- La destrucció d'ocupació en els sectors públics i, especialment, en els àmbits dels serveis de salut i atenció social, amb el doble impacte que representa.
- L'impacte de gènere de les reformes laborals: desregulació de la jornada i desorganització de la conciliació, contractació a temps parcial, precarització, discriminació, desprotecció de l'atur, desigualtat crònica en prestacions, subsidis i sistema de pensions, i pobresa.
- La incipient implementació de clàusules d'igualtat en convenis i plans d'igualtat a les empreses, amb la vulnerabilitat de la negociació col·lectiva.
- La dificultat de corregir la bretxa salarial, que comença a ser de 2.000 euros anuals per a les joves de menys de 25 anys i acaba sent de més de 10.000 a partir dels 50 anys.
- La poca incidència de les mesures de protecció previstes en la Llei integral de violència, així com la dificultat de fer visible la violència masculista en l'àmbit laboral (assetjament sexual i per raó de sexe).
- La feblesa de la protecció a les dones víctimes d'explotació sexual (tràfic).

Afrontar tant la crisi com l'ofensiva de l'autoritarisme conservador o la incapacitat de millorar les condicions de vida de la població de les dretes que ens governen té una resposta contundent per part dels agents socials en forma d'acció sindical, política i social davant de les retallades, de la involució en drets, de la precarització i de l'empobriment d'una gran majoria de la població.

Cal enfortir totes les actuacions, a tots nivells, blindar els avenços aconseguits fins ara i, si és possible, plantejar actuacions a curt, mitjà i llarg termini que sí que contribueixin a eliminar la situació tossudament discriminatòria per a les dones encara en ple segle XXI.

Des de CCOO podem fer-hi més?

Des del seu naixement, ja fa cinquanta anys, a CCOO de Catalunya s'ha recorregut un llarg camí tant internament com externament en l'assoliment de canvis, mesures i accions per poder treballar l'equitat des de les seccions sindicals fins a les executives.

Ara, potser en l'actual context i responent als acords del X Congrés, volem fer un pas endavant i aprofitar la nostra experiència i la nostra pràctica quotidiana en forma d'un nou servei a les dones treballadores. Un servei que formi part de la xarxa de recursos adreçats a les dones que encara pateixen discriminació o violència només pel fet de ser dones.

Des de CCOO, podem implicar-nos i fer un pas endavant en la lluita per millorar les condicions de vida i de treball de les dones i en la lluita perquè els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats no retrocedeixin més. La Secretaria de la Dona de CCOO, amb el seu Ple, juntament amb la Secretaria d'Acció Sindical i la Secretaria General, estem dissenyant amb les companyes i companys de territoris i federacions com organitzarem aquest nou servei a partir de les bones pràctiques existents.

Aquest 8 de Març és el marc més escaient per posar en marxa el Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'àmbit laboral de CCOO de Catalunya (SIAD). Un nom nou per a un servei que cadascuna de les delegades i cadascun dels delegats, assessors i assessores i responsables de salut laboral de les secretaries de la dona de federacions i territoris ja estem fent. Cal, però, donar homogeneïtzació i acordar maneres comunes de fer un servei que té la finalitat de donar informació, atenció, assessorament i intervenció en matèria de drets d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, i drets per viure sense violències masculistes.

Des d'aquestes línies, volem encoratjar tota l'organització que se sumi en aquest projecte perquè sigui tot un èxit per a les dones afiliades, per a totes les treballadores, per a les Comissions Obreres i per a totes les dones que viuen i treballen a Catalunya.

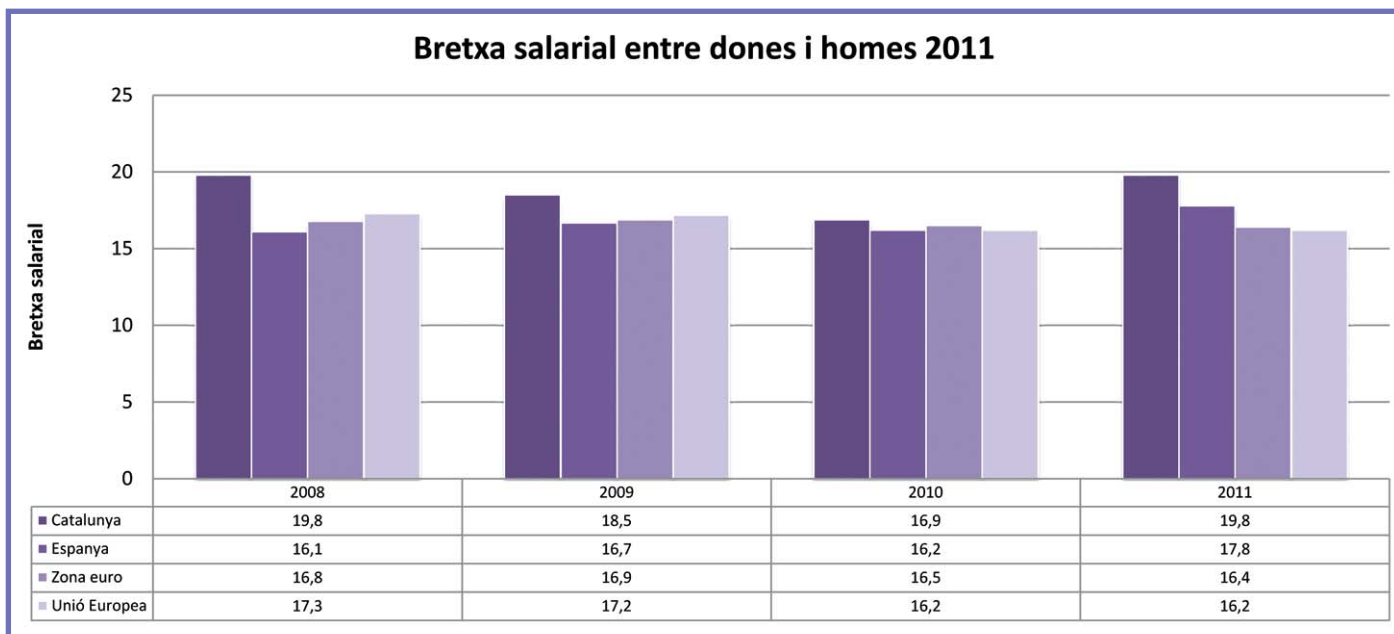
Alba García Sánchez,
secretària de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya

A Catalunya, la bretxa salarial entre dones i homes arriba al 19,8%

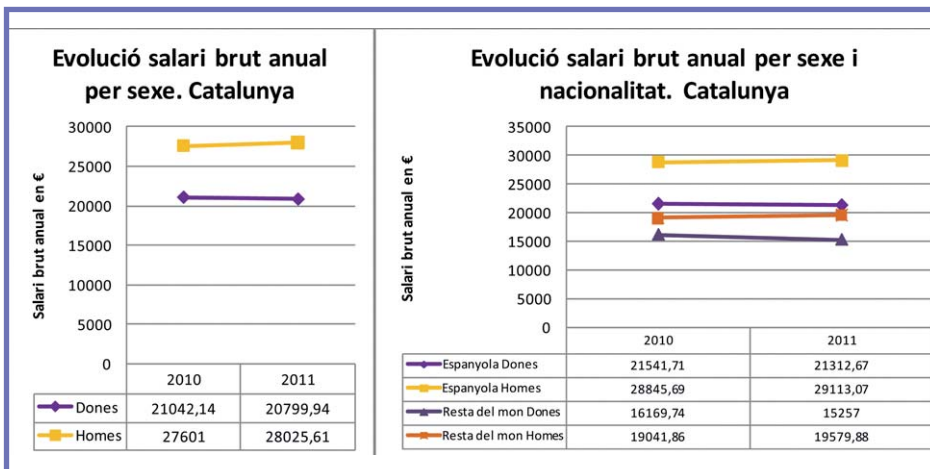
Per primera vegada, en lloc de reduir-se les diferències salarials entre dones i homes, el 2011 s'ha invertit, a Espanya i Catalunya, la tendèn-

cia de la Unió Europea i la zona euro. En efecte: a Espanya, i a Catalunya per sobre d'Espanya, la bretxa salarial no ha disminuït, sinó que ha augmentat. Catalunya

ha retrocedit a les diferències del 2008 (segons les últimes dades de l'Enquesta d'estructura salarial, any 2011).



Constatem, per tant, un retrocés en les polítiques d'igualtat i en l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones quant a les seves retribucions. El salari brut anual de les dones baixa, segons les dades de l'Enquesta d'estructura salarial el 2011, mentre que el salari brut anual dels homes puja. Això passa tant entre les treballadores i els treballadors de nacionalitat espanyola com entre les persones que no tenen aquesta nacionalitat.



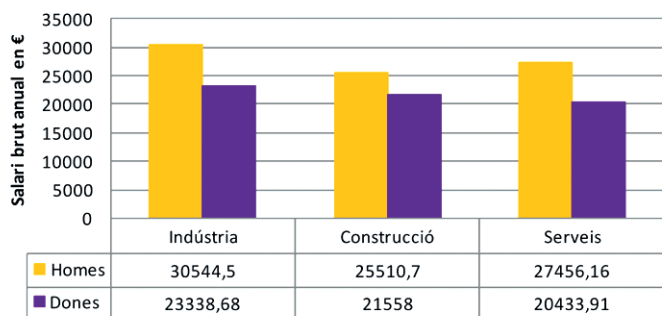
La diferència salarial entre dones i homes es produeix en tots els grups d'edat, i és més gran a mesura que augmenta l'edat, moment que coincideix també amb els salaris més elevats per als homes. D'altra banda, es produeix en

tots els sectors d'activitat i també la diferència és més gran a mesura que el salari dels homes és més elevat. El mateix passa amb tots els tipus d'ocupació, amb els tipus de contracte, ja siguin indefinits o temporals, i, fins i tot, amb els tipus de

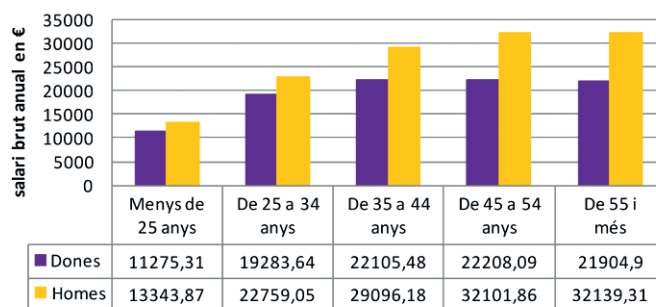
jornada, completa o parcial. Si bé en el cas de la jornada a temps parcial, com que el salari és tan baix, la diferència salarial és mínima, però hi és.

Informe

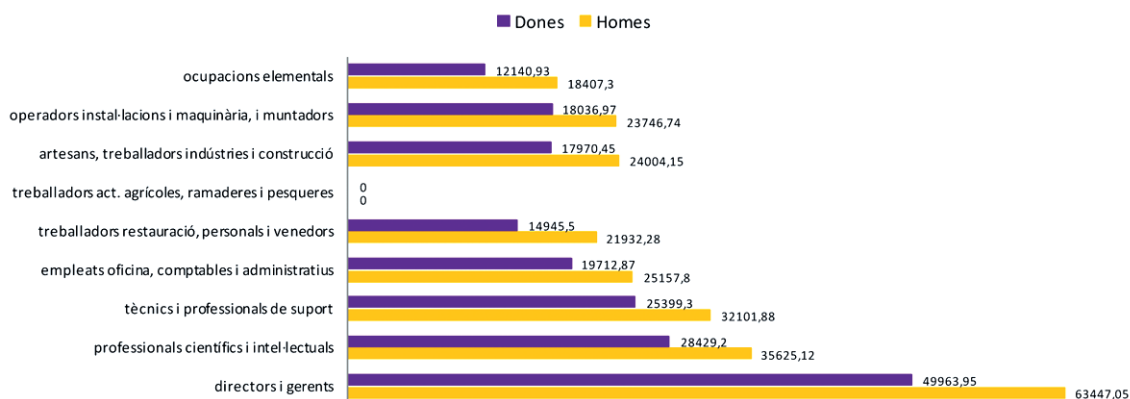
Salari brut anual 2011 per sexe i sectors d'activitat. Catalunya



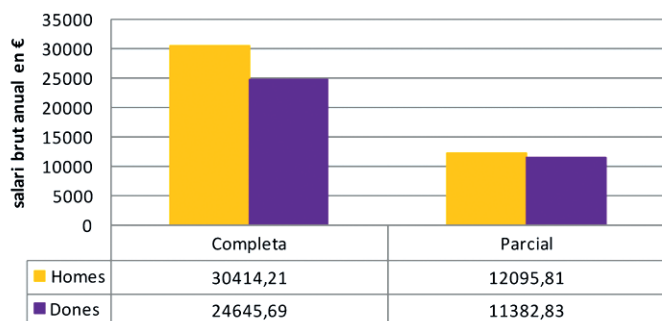
Salari brut anual 2011 per sexe i grups d'edat. Catalunya



Salari brut anual 2011 per sexe i tipus d'ocupació. Catalunya



Salari brut anual 2011 per sexe i tipus de jornada. Catalunya



Salari brut anual 2011, per sexe i tipus de contracte. Catalunya



Per què les dones tenen salaris més baixos que els homes?

Per diferents aspectes de l'activitat laboral:

- Existeix segregació:
 - Llocs de treball amb menys reconeixement professional (sostre de vidre).
 - Professions menys reconegudes socialment (paret de vidre).
- Tipus de jornada, un 25% dels contractes de les dones són a temps parcial.
- Antiguitat en els llocs de treball.
- Complementos salarials.

I per què, en tots els aspectes relacionats amb el treball, sempre cobren salaris per sota dels dels homes?

Perquè es combinen tots els aspectes en cada lloc de treball, per això es tan difícil combatre la diferència.

Les diferències salarials augmenten al llarg de la vida laboral de les dones i augmenten amb la carrera professional. Les dones poden tenir i tenen carrera professional, però les seves condicions sempre es queden per sota de les de la carrera professional dels homes.

Des de CCOO tenim propostes per eliminar la bretxa salarial i invertir aquesta marxa enrere en els drets d'igualtat.

- Fer visibles i reconèixer les discriminacions salarials.
- Fer visibles i reconèixer les desigualtats en l'ocupació.
- Defensar i impulsar l'ocupació de qualitat.
- Incidir en la negociació col·lectiva en l'aplicació de mesures d'igualtat a totes

les empreses, i impulsar i negociar els plans d'igualtat, especialment en els següents aspectes:

- Mesures d'acció positiva.
- Definició i estructuració dels complements salarials.
- Sistemes de qualificació professional.
- Formació.
- Desenvolupament de la carrera professional.
- Sistemes de selecció, de classificació, promoció i formació.
- Cal una actuació conjunta de totes les parts implicades en el món del treball i la negociació col·lectiva.
- Impulsar, i no fer cap pas enrere, en les polítiques d'igualtat. ●

Lidia Sandalinas Féliz
Acció de Gènere a l'Empresa
Secretaria de la Dona de la CONC

VIII Escola de Dones de CCOO de Catalunya



Les pensions i les categories professionals a debat i amb el reconeixement de la memòria històrica

El passat octubre, i per vuitè any consecutiu, CCOO de Catalunya va celebrar l'Escola de Dones, organitzada per la Secretaria de la Dona i Cohesió Social. L'Escola està concebuda com un espai i un temps per a la formació, l'intercanvi de reflexions i experiències, per plantejar i replantejar la intervenció de CCOO amb una mirada de gènere, i per a la relació. Van participar-hi 62 persones, la majoria dones, amb una àmplia representació de l'estructura de la Comissió Executiva de CCOO de Catalunya, així com de les estructures federatives i territorials. El programa el podeu consultar a:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2013/VIII_escola_de_dones_vilanova_programa.pdf.

Quant al contingut, hi va haver dos temes de debat, les pensions i la valoració dels llocs de treball, i un espai de reconeixement i aprenentatge del passat, per entendre el present i construir el futur. No volem deixar d'esmentar la relació amb l'Associació de Dones la Frontissa i l'oportunitat de relació entre la gent que hi participa i que aquests tipus de trobades ofereixen.

A la Mesa sobre Pensions es va analitzar el motiu de les desigualtats de gènere, el fet que les polítiques públiques no són sensibles a aquestes desigualtats i que són possibles polítiques diferents. Es va posar en evidència que les desigualtats de gènere en les pensions tenen el seu origen en la discriminació de les dones en el mercat de treball i en causes socials (menys anys i menys quantia de cotització, major taxa d'atur, sobrepresència en el treball de cura...).

Aquesta situació s'ha vist agreujada per les polítiques del PP, principalment a partir de la reforma laboral i el desmantellament dels drets socials, com el retrocés en l'aplicació de la llei de dependència. Un altre aspecte rellevant és que la situació de desigualtat requereix accions anomenades correctores, sensibles o de discriminació positiva.

Es van ressaltar les propostes sindicals que s'han aconseguit, com que dia de treball a temps parcial és comptat com a dia cotitzat, que es reconeguin 9 mesos de cotització per criatura (fins a 24 mesos), que és reconeguin 3 anys cotitzats per excedència per cura de criatures i la no-incorporació posterior al mercat de treball... Per a CCOO el dret a la pensió universal i sense discriminacions és un tema prioritari, ja que qualsevol retrocés en els drets de pensions afectarà de manera més greu els col·lectius desiguals, entre d'altres, les dones, i cal tenir en compte que actualment les mesures correctores són insuficients.

Quant a la valoració dels llocs de treball i els grups professionals, cal destacar que el seu objectiu era aprofundir en la reflexió de la pràctica sindical, principalment especificada en

la negociació col·lectiva. Cal partir de la base que la valoració sexista dels llocs de treball és un dels orígens, no l'únic, però sí molt important, de la bretxa salarial de gènere, així com de les desigualtats de les dones en l'entrada, estada, promoció, mobilitat funcional i sortida del mercat de treball.

En el debat va sorgir amb força l'impacte que tenen de simbòlic i d'estigmatització social els treballs feminitzats. Així, els treballs feminitzats (neteja, caixeres, dependents, cura, treballadores d'execució no qualificades...) s'entén que són feines que requereixen les "habilitats" del gènere femení (innates o adquirides), mentre que els treballs masculinitzats (construcció, treballadors d'execució qualificats, manteniment...) s'entén que són feines que requereixen formació i períodes d'aprenentatge.

És cabdal contrarestar, des de l'acció sindical i la negociació col·lectiva, aquesta estigmatització per avançar en pràctiques no sexistes. A la Mesa es va explicar un exemple d'intervenció en l'ICS per a una valoració més justa i igualitària, que va mostrar que és possible fer les coses de manera diferent. Hi va haver un consens ampli entre les intervencions de la Mesa i de la gent que va participar en la conclusió, que és un tema prioritari d'intervenció sindical que s'ha d'encabir en la negociació col·lectiva i en el plans d'igualtat.

A partir de la intervenció de la Mesa i de les assistents, així com de l'experiència d'empresa, destaquem els següents punts: la necessitat d'analitzar la pràctica sindical pel seu impacte en la discriminació de sexe; l'experiència ens mostra que és possible transformar la realitat; la convenença de fer un pla de treball, implicant-hi secretaries de la dona i d'acció sindical de la CONC i de federacions per disposar de criteris sindicals per a la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat.

A l'Escola va estar-hi present l'espai de relació i empremta generacional i amb el feminisme, amb un punt fort: el reconeixement del passat per entendre el que som avui i continuar construint plegades. Van ser moments diversos com la projecció d'imatges de dones i lluites de les CCOO de Catalunya en el camí construït fins ara.

La Mesa "La memòria amb ulls de dones" va ser un espai per reconèixer la història, viure el present i construir el futur. Compartir l'experiència del treball que s'està fent a Vilanova i la Geltrú per recuperar la història de la participació de les dones en les lluites contra el franquisme va ser tota una experiència de visualització de l'aportació de les dones a la democràcia que coneixem avui, d'autoritat femenina per ajudar a construir el present i el futur, amb ulls de dona. I també va ser important veure que a CCOO construïm l'alternativa amb el moviment feminista, compartint objectius i perspectives amb l'Associació de Dones la Frontissa. ●

Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere

La Plataforma dona cabuda a 110 entitats i institucions de Barcelona i Catalunya que consideren prioritària la lluita contra la violència de gènere. Hi ha moltes associacions que treballen per unir esforços per aconseguir un objectiu comú: TOLERÀNCIA ZERO ALS MALTRACTAMENTS.

Els objectius són:

Fer visible la realitat i l'amplitud de la violència contra les dones; sensibilitzar la ciutadania desvetllant les creences i els estereotips culturals que sustenten aquesta violència i que es transmeten de generació en generació; posar de manifest la dimensió social del fenomen i evidenciar la necessitat de crear mesures de prevenció que evitin la reproducció d'aquestes pautes de conducta; difondre públicament els diferents recursos existents d'atenció a les dones que pateixen violència i exigir-ne més i de nous, i potenciar nous models de convivència i la cultura de la pau.

En cas de violència: 900 900 120
Web: www.violenciadegenere.org

Hi ha projectes anuals i fixos per contribuir a la sensibilització ciutadana i a la prevenció de la violència masclista:

- Trenquem el silenci (programa de prevenció de violència de gènere als centres educatius i de lleure).
- Fòrum contra les violències de gènere (cada any, al mes de novembre, es crea un espai de participació i reflexió per a tot el teixit social i associatiu que treballa per la prevenció, sensibilització i eradicació de les violències de gènere).
- Xarxa activa d'agents contra les violències vers les dones.
- Dones de Blanc (grup d'expressió corporal de la Plataforma).
- Exposicions.
- Concentracions pels barris i pobles.
- Concentració a la plaça de Sant Jaume (cada tercer dilluns de mes es fa un homenatge a les víctimes de la violència de gènere).

“La violència contra les dones és una greu vulneració dels seus drets i un impediment per assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat” (preàmbul de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista).●

Teresa Vidal Creus
Secretaria de la Dona - Federació Agroalimentària

Internacional

DONES SAHRAUÍS

Fer visible la lluita per l'alliberament del seu poble

Una representació de dones de la Unió Nacional de Dones Sahrauís va visitar la Secretaria de la Dona. Entre dones amb diverses situacions, ja que procedien de zones diferents: dones dels campaments o zona alliberada, o bé de la zona ocupada pel Marroc així com una dona que viu fora del seu país i forma part del col·lectiu de persones refugiades. Ens van relatar quina és la situació de les dones que alhora són activistes que lluiten a favor del reconeixement dels seus drets com a poble, contra la repressió i a favor dels drets humans, i que suporten les necessitats de les seves famílies, i, en el cas de les dones de la zona alliberada, com que són constructores de l'organització social i del nou Estat, volen continuar tenint el paper de dones respectades i amb tots els drets.

Històricament, per la seva cultura d'arrels matrilineals, les dones havien tingut un paper molt important en la seva societat, però no sempre han pogut exercir els drets que els atorgava la seva cultura, bé per haver viscut sota el colonialisme espanyol o bé, ara, en el cas de les dones que viuen al territori ocupat pel Marroc, per viure sota aquest domini.

Construint un estat amb la seva participació

El treball que realitzen des de la Unió Nacional de Dones Sahrauís se centra en diferents línies: formació i apoderament de dones per potenciar el seu paper en l'organització social i política; treball amb dones que estan en situacions més vulnerables; construcció de lleis democràtiques i igualitàries; construcció de serveis escolars i sanitaris, i potenciació d'ocupacions i cooperatives.

Van venir a exposar la situació que viuen i a establir relacions amb dones catalanes i les seves organitzacions. El Govern espanyol no solament havia oblidat les seves responsabilitats com a poble que va formar part de l'Estat espanyol —moltes persones encara tenen llibres de família i documents d'identitat espanyols—, sinó que ara no dona suport a la seva lluita per a la millora dels seus drets.

Hi ha una gran repressió envers les persones que viuen en el territori ocupat pel Marroc, com la impossibilitat de poder viure amb tota normalitat com a poble pel mur minat que separa el territori i que divideix la comunitat. A més, no donen suport a la realització d'un referèndum acordat



per Nations Unides. El Govern espanyol i el Govern català no tenen cap mirament a l'hora d'establir acords econòmics espanyols amb el Marroc que espolien els recursos naturals del seu territori i ni tan sols continuen amb l'ajuda de cooperació que històricament s'havia donat.

Ara bé, una de les situacions més vergonyoses que es donen és que la missió de l'ONU, MINURSO, amb el consens del Govern espanyol, no té competències en la vigilància dels drets humans en el territori ocupat, i això dona peu al Marroc a tot tipus d'abusos: les persones sahrauís no tenen accés a serveis i ajudes, sobretot les sanitàries, a diferència de les marroquines, hi ha un abandó molt gran dels territoris, no tenen cap universitat i, davant les protestes, hi ha una gran repressió, incloses dels vexacions, les violacions, anys de reclusió a presons inhumanes, on no poden veure ni la llum (moltes presoneres tenen problemes de visió), les desaparicions i els assassinats. ●

Carme Catalán Piñol

'Llenguatge no sexista, guia d'ús'

El Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya, convençut que amb la llengua no podem reproduir les discriminacions de gènere del dia a dia i que treballant en aquest sentit podem avançar en el camí de la igualtat d'oportunitats, ha editat el tríptic "Llenguatge no sexista, guia d'ús". Es tracta d'una eina concisa i resumida que pretén facilitar la consulta i, per tant, agilitar l'aplicació de les bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació sindical.

Aquest material és la versió en format de tríptic de la *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva*, editada l'any 2010 pel Servei Lingüístic en estreta col·laboració amb la Secretaria de la Dona, amb l'objectiu que els delegats i delegades de CCOO tinguessin eines per fer visibles les dones, de manera igualitària i justa, en els documents sindicals i, per extensió, en el món laboral.

Aquests tipus d'accions són la materialització del que CCOO de Catalunya ja declara en els seus Estatuts: som un sindicat d'homes i dones, compromès, entre d'altres, amb la defensa de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, amb l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral, i amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva de les dones i d'avançar cap a la paritat en els òrgans de direcció.

Teniu a disposició vostra tant el tríptic en format paper com en format digital (www.ccoo.cat/sl). Feu-ne ús! ●



Come, duerme, muere

Directora: Gabriela Pichler

Suècia 2012. Drama-comèdia. Durada: 104 minuts.

Intèrprets: Nermina Lukac (Rasa), Milan Dragisic (pare), Jonathan Lampinen (Nicki), Peter Falt (Peter), Ruzica Pichler (Rosi)

Come, duerme, muere, òpera prima de Gabriela Pichler guanyadora de la Setmana de la Crítica a Venècia, guanyadora

del Festival de Cinema Europeu de

Sevilla, nominada per Suècia a la millor pel·lícula en llengua no anglesa als Oscar 2013 i millor directora i millor pel·lícula als premis del cinema suec.

La preestrena a Barcelona es va fer a la sala d'actes del sindicat, organitzada per la Fundació Cipriano García dins la xarxa cultural de CCOO del Foro por la Cultura de la Fundación 1.º de Mayo.

Trencant tòpics

Rasa és una jove treballadora, amb un cos gran i desvergonyida, que destil·la energia per tots costats. Capaç d'empaquetar més enciams que ningú en temps rècord a la fàbrica on treballa, és qui manté casa seva, on viu amb el seu pare, amb l'esquena lesionada i de qui té especial cura.

Quan el pare marxa a treballar a Noruega i les retallades la deixen a l'atur, Rasa no es resigna i s'enfronta a la nova situació, buscant feina, cosa gens fàcil per a qui, com ella, i tot i ser sueca, té un origen montenegrí que li dificulta l'accés a un lloc de treball. Rasa, però, no s'acovardeix i comparteix amb els seus companys pors, anhels i resistències, teixint una xarxa d'afecte i solidaritat per protegir-se.

L'acció transcorre lenta i dura com la vida mateixa. La seva direc-

tora, Gabriela Pichler, aconsegueix que entrem de ple en la vida dels personatges. Amb petits detalls defineix la personalitat de la protagonista, Rasa, interpretada per Nermina Lukac, que amb la seva tasca ens transmet com és una dona jove, vital, fràgil i emotiva, amb les seves limitacions i contradiccions, però també amb una gran humanitat, i que malgrat les circumstàncies és capaç de plantar cara i viure amb alegria.

No és habitual, però aquí el protagonisme és de la gent treballadora, amb un bon tractament de la centralitat del treball, de l'orgull de la feina ben feta i, sobretot, de pertànyer a la seva classe, marcant una línia vermella que no es traspassa: voler seguir sempre vinculada a la seva gent.

L'ambient creat, amb la llum i els paisatges, ens mostra una Suècia que és ben lluny de la imatge d'una societat amb un alt estat del benestar, de tolerància i acollida de l'emigració. Aquí, el tractament del tema migratori i la seva vinculació amb la mobilitat dels treballadors i treballadores és mostrat de manera contradictòria: com és tractat socialment, però també la contradictòria relació dels que, sent els penúltims a arribar, tenen por dels darrers a arribar, a qui fins i tot poden atacar.

Sobretot, però, és el personatge de Rasa el que trenca més tòpics. És la força d'una dona jove musulmana, emigrant, que sense perdre la seva identitat és capaç de lluitar contra les experiències que acumula, fruit de l'actual crisi econòmica. Una dona que tot i que cada vegada més entra en contradicció amb la societat, és plena de vida i mestressa del seu destí ●

ABC glossari

Sexe: característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a home o com a dona. Els conjunts de característiques biològiques no són mútuament excloents, ja que hi ha persones que tenen tots dos sexes, però aquestes característiques tendeixen a diferenciar els humans com a homes i dones.¹

Gènere: es refereix a la gamma de rols, relacions, característiques de la personalitat, actituds, valors, comportaments, poder relatiu i influència, socialment construïts, que la societat assigna a tots dos sexes de manera diferenciada.

Sistema sexe-gènere: aquest sistema distingeix sexe, com el sexe biològic amb el qual naixem, i gènere, que és una construcció social i cultural que ens assigna els rols o papers socials segons siguem dones o homes abans fins i tot de néixer a través de les ecografies.

El sistema sexe-gènere ha creat una situació de divisió i marginació entre dones i homes en els aspectes econòmics, polítics, socials i culturals, així com en els àmbits públics i privats, ja que estableix diferenciadament la intervenció dels homes en l'esfera productiva i de les dones en la reproductiva. És, doncs, el resultat d'un procés a través del qual s'organitzen la vida i les relacions socials de les persones, i es modelen les seves expectatives i experiències, cosa que provoca desigualtat entre homes i dones.●

Teresa Mollá Castells

¹ Definició de l'Organització Mundial de la Salut.



És considerada la primera dona d'illetres francesa que va aconseguir viure de la seva professió. El seu llibre *La ciutat de les dames* permet considerar-la una precursora del feminisme modern.

Per a la medievalista Blanca Garí, Pisan és la primera escriptora feminista perquè, davant del discurs dels doctes de l'època, l'autora va escriure, a partir de la seva vivència, l'experiència que tenia del seu cos de dona. "És la primera

CHRISTINE DE PISAN (1364-1430):

que afirma que tot el que es diu sobre la maldat de les dones no es deu a cap característica intrínseca, sinó a les circumstàncies. O el que és el mateix, que no és natural, sinó social. També és la primera que repassa tot allò que els homes han dit de les dones i ho rebateja de la seva pròpia experiència."

Simone de Beauvoir va escriure el 1949, en el seu llibre *El segon sexe*, que en l'*Epítrofe au dieu d'amour* era "la primera vegada que veiem una dona prendre la seva ploma en defensa del seu sexe", cosa que potser va fer de Pisan la primera feminista d'Occident, o profeminista, com alguns estudiosos prefereixen qualificar-la.

Convocat el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral

La Fundació Cipriano García convoca el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral, en la cinquena edició del 2014 amb la voluntat de reconèixer a persones, col·lectius, entitats o organitzacions socials que s'han distingit per les seves actuacions en el món laboral i sindical per eradicar o disminuir les discriminacions per raons de gènere que es donen en aquests àmbits i, al mateix temps, atorgar valor al treball de les dones.

El termini de presentació de candidatures acaba el 30 d'abril del 2014. Podeu consultar les bases del Premi i la butlleta per presentar la candidatura a:

www.fciprianogarcia.ccoo.cat

dones amb compromís

Teresa Mollá Castells

Agent d'Igualtat

Formadora en temes de gènere, igualtat entre dones i homes, prevenció de la violència de gènere i coeducació. Comunicadora i autora del blog "Mujeres sabias y brujas" (<http://teresamolla.wordpress.net>)

tmolla@telefonica.net

Qui som,
què fem



CCOO del Vallès Oriental - Maresme celebra el 25-N

El dilluns 25 de novembre, com cada any, celebràvem l'acte commemoratiu del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones a la plaça de la Porxada de Granollers.

Des de la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat de CCOO del Vallès Oriental - Maresme, mentre es llegia el manifest, es feia una posada en escena del llaç reivindicatiu per part de les dones que representen les federacions sindicals de CCOO del Vallès Oriental - Maresme.

Des de CCOO considerem que en tots els canvis normatius l'impacte de gènere és molt gran i que la manca de recursos institucionals destinats a la prevenció i la protecció fa encara més evident una desprotecció de les dones vers les diferents tipologies de violència. ●

Lluïsa González Ruiz
Secretaria de la Dona Vallès Oriental - Maresme

CCOO participa en la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball i en el Grup Tècnic dels Usos del Temps del Consell de Relacions Laborals

CCOO participa a les diferents Comissions del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Des de la Secretaria de la Dona, participem en la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball i en el Grup Tècnic dels Usos del Temps.

Concretament, en el Grup Tècnic, a començaments de setembre, vam definir uns objectius a assolir. Per començar, vam partir de l'estudi *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*, en l'elaboració del qual CCOO havia participat l'any 2009.

Al Grup Tècnic hem fet una primera anàlisi de 21 convenis de diferents sectors i, finalment, una petita diagnosi en relació amb les mesures recollides sobre la gestió del temps de les persones treballadores i l'aplicació de les recomanacions

esmentades anteriorment. Les conclusions són que el 30% dels convenis inclouen mesures ampliades. Entre elles, destaquem algunes mesures de flexibilitat horària, alguna excedència per motiu d'adopció a l'estranger i poca cosa més.

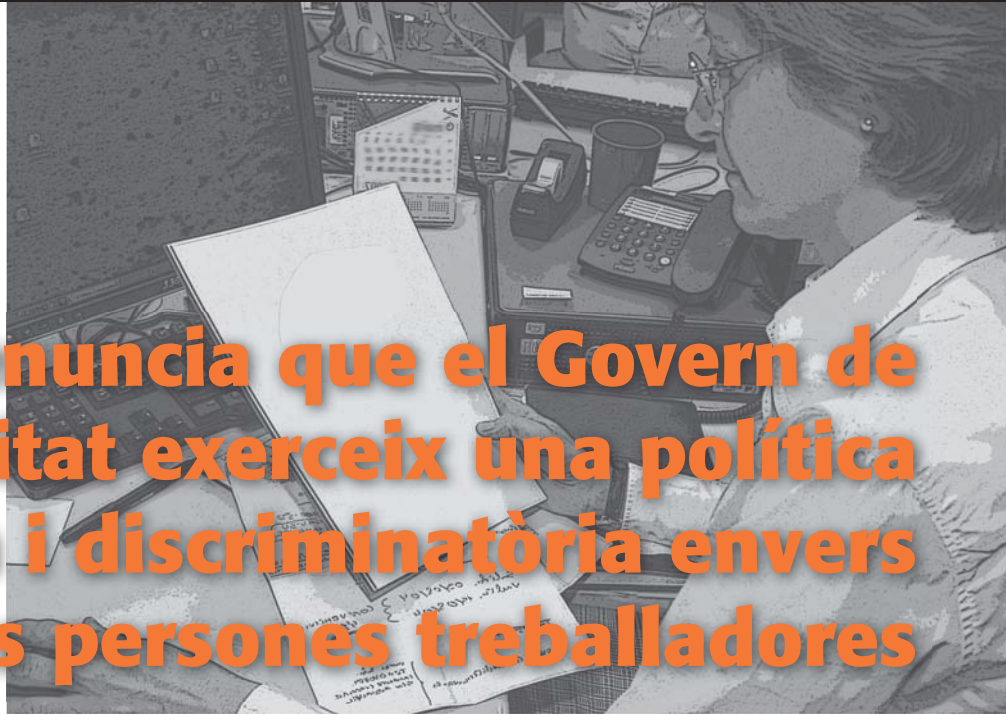
L'ordenació del període de vacances anual, la flexibilitat horària d'entrada i sortida, en benefici de l'organització del treball, assumptes propis i compactació d'hores són les mesures més utilitzades.

La nostra conclusió és que ens queda molt per treballar en un tema que, cada vegada més, és més necessari, ja que no s'hi inclouen les mesures recollides en la publicació de les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. Seguirem treballant per introduir-les en la negociació col·lectiva. ●

Aurora Richarte Giménez
Equip Secretaria de la Dona

Qui som,
què fem

CCOO denuncia que el Govern de la Generalitat exerceix una política coercitiva i discriminatòria envers les persones treballadores



La Generalitat de Catalunya està practicant una política clarament discriminatòria i coercitiva quan només renova el contracte a les persones interines que no estan en situació de baixa per maternitat o baixa per malaltia.

La darrera decisió del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya de no renovar els nomenaments al personal interí que es troba en situació de baixa per maternitat o malaltia suposa una actuació de discriminació i coerció que respon a un exercici d'autoritarisme impropri d'un govern democràtic.

CCOO creu que aquesta actuació no respon a cap mesura d'estalvi perquè, com es reconeix en el seu comunicat, encara continuen vigents les incidències de treball que requereixen noves contractacions de personal interí. De fet, obeeix més a un clar objectiu de "liquidar" aquelles persones que han estat pares i mares, o han vist minvada la seva salut per causes laborals o malaltia comuna.

Des de CCOO rebutgem frontalment qualsevol mena de discriminació, però creiem que és encara molt més rebutjable quan aquesta és exercida per una administració pública que no només ha de donar exemple de bones pràctiques, sinó que també ha de ser el primer garant del compliment de la legalitat.

Per a CCOO aquesta actuació és inacceptable, ja que, a més de suposar una discriminació entre companys i companyes, és una clara discriminació vers les dones, les quals tenen una major presència en la plantilla del Departament de Justícia i, a més, són les que es queden embarassades.

CCOO denuncia aquesta pràctica del Govern de la Generalitat, que incompleix els mandats legals d'igualtat efectiva i no-discriminació de les dones i que, a més, posa en relleu la manca de voluntat per fer polítiques igualitàries o d'equitat de gènere, i d'eradicar la por i la inseguretats en unes treballadores i treballadors que es troben en situació de precarietat laboral.

Exigim al Govern de la Generalitat que aturi aquesta decisió del Departament de Justícia i renovi els nomenaments dels treballadors i treballadores als quals s'ha negat aquesta continuïtat, tal com s'ha fet amb la resta de treballadors i treballadores interines que finalitzaven el seu nomenament el 31 de desembre del 2013. ●

Sector Generalitat FSC

Acte contra les violències masclistes

El passat 13 de novembre, amb motiu de la celebració del Dia Internacional contra les Violències Masclistes, la Secretaria de la Dona de la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO (FECOHT) va organitzar un acte en col·laboració amb la Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya.

L'acte va tenir lloc a la seu de CCOO a Via Laietana i hi van participar delegades i delegats de tots els sectors de la nostra Federació. Com a ponent, va assistir-hi Carme Catalán. ●

Isabel Ortega Arredondo
Secretaria de la Dona FECOHT