

Treballadora

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

Núm. 47 - març 2018



ENS PLANTEM!!

Editorial

Ara
és el moment8
VAGA LABORAL
ENS PLANTEM!!Març
2018

A CCOO de Catalunya, en els darrers anys, fent nostres les fites i els avenços aconseguits per les dones que ens han precedit, hem anat construint col·lectivament una organització que, alhora que es definia com a sindicat de dones i homes, posava al bell mig de l'acció sociopolítica la lluita pels drets de les dones i per l'equitat de gènere en tots els àmbits i, especialment, en el món del treball.

Això, internament, s'ha traduït en avenços que van des de declarar-nos en els nostres Estatuts com a sindicat de dones i homes, passant per la feminització del sindicat, aprovada en la Conferència de Dones i Homes ara fa poc, fins a l'aprovació de la resolució com a sindicat feminista en l'11è Congrés.

Des de la condició de sindicat sociopolític, les dones de CCOO hem estat actives sumant i treballant al bell mig del moviment

feminista des de les I Jornades Catalanes, el 1976, fins als nostres dies. En èpoques més favorables i en etapes més dures, però dedicant els nostres esforços a les empreses, a les plataformes i coordinadores, als moviments veïnals, als barris, pobles i ciutats, a les meses de negociació i de concertació, a les xarxes feministes i allà on hem pogut i on ha calgut exigir polítiques públiques, drets de les dones, garanties davant el principi d'igualtat, erradicació de les violències masclistes i de totes les discriminacions per raó de sexe i de gènere.

Hem resistit un dur i llarg període davant la involució de drets, orquestrada per una de les pitjors versions del capitalisme en aliança amb el patriarcat en forma de reformes laborals, legislatives i polítiques de retallades, és a dir precarització, pobresa i desigualtat, les quals no deixem, ni deixarem, de combatre. I tot en nom d'una crisi que sembla que no tingui responsables i que, més enllà del patiment que genera a una part molt gran de la població, és un signe del fet que possiblement el que està en crisi és tot el model econòmic i productiu i, per tant, polític i social.

Ara és el moment, per a una organització com la nostra, de fer un pas valent i passar a l'ofensiva, no només per recuperar el que

ens han pres, sinó per avançar més i més lluny. Ara és el moment de posar al bell mig de la nostra acció sindical i sociopolítica l'equitat de gènere, l'erradicació de les violències masclistes a la feina i a tot arreu i la lluita per posar fi a la precarietat que es tradueix en bretxes salarials de gènere i diverses discriminacions. Ara és el moment de fer mesures valentes en la negociació col·lectiva, de prioritzar els plans d'igualtat en la concertació social i de fer acomplir l'obligació de tenir protocols de prevenció i atenció per assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses. Ara és el moment de fer unes polítiques d'ocupació veritablement amb visió de gènere, de posar fi al menystement de les professions feminitzades, d'eliminar les discriminacions en l'accés i en la carrera professional de les dones treballadores, de trencar el sostre de vidre i eliminar el terra enganxós, i de visibilitzar i apoderar les dones. Ara és el moment d'exigir polítiques públiques d'equitat de gènere i d'atenció social amb recursos suficients per atendre les necessitats bàsiques de les persones i per gaudir d'una vida plena i decent.

Ara és el moment de plantar-nos i de mobilitzar-nos, i de fer vaga, recollint i fent-nos nostra la crida internacional del 8 de Març per aturar el món laboral, amb la vaga de 2 hores, però també per aturar el món en general, parant el treball de cura i domèstic, el consum, els centres educatius i les universitats.

Ara és el moment de plantar-nos davant les desigualtats, les violències masclistes, els salaris de misèria, la precarietat i totes les bretxes.

Visca el 8 de Març! Jo faig vaga! ●

Alba Garcia Sánchez
Secretària de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI
de CCOO de Catalunya

Sumari

- Entrevista: Cristina Carrasco Bengoa 4-5
- Informe: La bretxa salarial anual a Catalunya és del 24% 6-7
- Secció Sindical Bershka. Acords que milloren la conciliació i la jornada laboral 8
- Que no s'apagui la llum de l'Eina 9
- Qui som, què fem: Guies sindicals. Programa sindical a Tv de Catalunya sobre bretxa salarial. Vocabulari dones i mon laboral 10-11
- Altres veus: Punt 6. Volem pobles i ciutats feministes 12

Alguns motius de la vaga feminista



A la feina: bretxa salarial, sostre de vidre, terra enganxifós, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó de gènere, assetjament per orientació sexual, assetjament sexual, assetjament per no accedir al xantatge, fregaments, violacions i desqualificació.

Al carrer i al transport públic: floretes, tocaments, sexe sense gaudi, sexe no consentit, violacions i assassinats.

A casa: assumpció de més tasques, doble presència, triple presència, garantia de la cura de tothom menys la d'una mateixa, maltractament psicològic, maltractament físic, violacions i assassinats.

Als llocs d'estudi: problemes per fer-se valdre, no-promoció pel fet de ser dones, assetjaments, xantatges, violacions i assassinats.

Manca de llibertat: no decidir com vestir, no decidir amb qui parlar, no decidir amb qui anar, no tenir dret al propi cos, no poder avortar, no poder prendre anticonceptius, empresonaments, lapidacions, mutilacions, atacs amb àcid, violacions i assassinats.

"L'aturada de totes" neix amb la intenció de denunciar tot això, i la seva transformació en vaga feminista vol fer veure que si les dones s'aturen, el món també ho fa. Per això, el moviment feminista, organitzat des de fa ja uns mesos, prepara aquesta jornada de lluita, aquesta vaga, que vol aturar l'educació, el món laboral, el consum i les cures, i fa una crida especialment a les dones a protagonitzar-la: a fer els piquets, a portar les pancartes, a ser portaveus de les lluites, a abanderar-les i a ser-ne protagonistes. ●

Mónica Penas i Lidia Sandalinas

DEBATS SOBRE FEMINISME

Dimarts 13 de març de 2018, a les 18.30 h, a la seu de la Fundació Cipriano García · Via Laietana 16, Barcelona

Conferència: *Dir prou! Vagues de dones en la història*

A càrrec de **Soledad Bengoechea**, historiadora

Presenta: **Alba García**, responsable de la Secretaria de Dones de CCOO

Dijous 22 de març de 2018, a les 18.30 h, a la seu de la Fundació Nous Horitzons · Passatge del Relotge 3, Barcelona

Conferència: *Un balanç de les polítiques contra les violències masclistes*

A càrrec d'**Encarna Bodelón**, professora de Filosofia del Dret a la Universitat Autònoma de Barcelona

Presenta: **Cristina Bigordà**, coordinadora de Dones amb Iniciativa

Organitzen:



Amb el suport de:



Entrevista

Cristina Carrasco Bengoa

“L'economia feminista recupera, visibilitza i valora el treball domèstic i de cura realitzat fonamentalment per les dones”

Entrevistem la Cristina Carrasco Bengoa. Una dona feminista, economista i activista social. Professora de teoria econòmica a la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona. Impulsora de la xarxa d'economia crítica i economia feminista i del grup Dones i Treballs de Ca la Dona. Ara viu i continua amb les seves aportacions principalment al seu país d'origen: Xile.

**Què aporta l'economia feminista a la transformació social?**

Crec que ha tingut i té almenys dues dimensions: una de crítica i una altra de construcció en positiu. La primera fa referència a la crítica realitzada a l'economia neoclàssica dominant, qüestionant la consistència dels seus supòsits, la seva suposada racionalitat, la falsa neutralitat de les seves categories, l'androcentrisme dels seus plantejaments, les seves teories sobre la família que només donen compte de les normes patriarcales existents, la limitació (segurament conscient) dels seus enfocaments que consideren només les fronteres del mercat i exclouen tant els treballs no pagats com l'ús que fa de la natura. Però potser la crítica més rellevant té a veure amb el seu objectiu: el creixement continu per generar beneficis privats per a un grup reduït de població, sense importar-li els costos socials que això genera, és a dir, sense importar-li la vida de les persones.

La segona, i en oposició a l'anterior, és que l'economia feminista que es defineix com

a anticapitalista, antipatriarcal i antiheteronormativa. Recupera, visibilitza i valora el treball domèstic i de cura realitzat fonamentalment per les dones. Treball no pagat, necessari perquè la nostra vida —vulnerable i dependent— se sostingui al llarg del cicle vital. Treball que participa de manera determinant en la reproducció de la població i, en particular, de la força de treball. L'economia feminista ha denunciat l'espoli que fa el sistema econòmic d'aquesta feina en disposar d'una força de treball molt per sota del seu cost real, la qual cosa li representa una font important de beneficis. També trenca les fronteres del mercat per incorporar els treballs de cura a les anàlisis, i es planteja construir una economia que doni resposta a les necessitats de la població (mundial). Això vol dir descentrar els mercats i desfeminitzar i desprivatitzar els treballs de cura, situant com a objectiu social i econòmic la vida de les persones. En definitiva, desplaçem l'objectiu del benefici i l'acumulació de capital privat cap a la vida de les persones. El que hem anomenat el conflicte capital-vida.

Quins creus que són els reptes per avançar en l'anàlisi i l'acció contra l'economia "oficial"?

A partir de les idees que fonamenten l'economia feminista s'ha anat construint i col·laborant en diferents camps: pressupostos amb sensibilitat de gènere, indicadors no androcèntrics, lluita contra les polítiques d'austeritat, polítiques diverses no-discriminatòries, sobirania alimentària, etc.

No obstant això, es mantenen desafiaments importants. Un d'ells és continuar amb el diàleg amb les economies crítiques —ecologista, marxista, social i solidària, etc.— buscant els punts de trobada i de desacord, intentant construir una alternativa comuna, una economia amb majúscules, la qual necessàriament ha de donar als treballs de cura el valor que els correspon com a activitat que fonamentalment sosté la vida. En l'àmbit de l'aplicació, es tracta de continuar realitzant accions o polítiques a curt i a mitjà termini sobre temes de discriminació, situacions de desigualtat, feminització de la

pobresa, participació pública en les cures, altres formes de producció i consum, etc., intentant que no només puguin resoldre una problemàtica concreta dins del sistema establert, sinó que, a més, signifiquin alguna ruptura amb el model dominant. Finalment, voldria destacar que l'economia feminista que aquí comento està elaborada des del nord global urbà. D'aquí que sigui necessari el que anomenem diàleg de sabers. Es tracta d'establir diàleg entre iguals amb dones del sud global rural, que estan desenvolupant pràctiques d'economia feminista a partir de les seves pròpies experiències. Dones camperoles, majoritàriament de pobles originaris, que saben valorar el camp, tema del qual ens hem oblidat a les ciutats.

Quina és la teva experiència de participació en l'acadèmia i en el moviment social?

En general, les institucions no permeten el pensament lliure, hi ha limitacions marcades per la línia ideològicopolítica. Les universitats, però, en alguns casos, poden ser més flexibles. De fet, quan escrivim o parlem, ho

fem en nom propi i no en el de la universitat. Així i tot, sempre hi ha restriccions si et dediques a temes que no són els dominants. Pots tenir alguna penalització si no publiqués a les revistes exigides, si no disposes d'un currículum adequat, si tens preferències per impartir assignatures considerades marginals, etc. El gran avantatge de la universitat és que el treball inclou temps per llegir, escriure i pensar.

Per la seva banda, els moviments socials es caracteritzen, si estan ben gestionats, per tenir pensament lliure dins de l'objectiu establert per cada un. Per aquest motiu crec que les bones idees sempre s'encunyen, s'elaboren i es forgen en els moviments. La participació en l'acadèmia i en el moviment sempre m'ha semblat un complement necessari. D'una banda, bones idees construïdes de forma col·lectiva i, de l'altra, persones amb disponibilitat de temps per ordenar-les, escriure-les, etc. Personalment, la doble participació m'ha resultat enormement gratificant, tant per l'enriquiment que m'ha significat com per l'espai de relacions que ha representat el moviment feminista. ●

Neus Moreno



"S'ha d'intentar construir una economia amb majúscules, la qual necessàriament ha de donar als treballs de cura el valor que els correspon com a activitat que fonamentalment sosté la vida"

economia feminista

Posem en marxa una nova secció

Anunciem una nova secció a la revista TREBALLADORA titulada "Economia feminista". En aquest espai cerquem aproximar-nos i compartir, des dels coneixements, les experiències i les propostes de CCOO i del feminisme, dirigides a l'anàlisi i a l'acció davant de l'economia capitalista i patriarcal.

De què parlem? No és fàcil trobar una definició d'economia feminista perquè, com tot, és un terme divers i no homogeni. Per aproximar-nos a les idees centrals us recomanem la lectura de la secció "glossari" d'aquesta revista elaborada per Teresa Mollà. Les mirades des de l'economia feminista són múltiples tant pel que fa a l'anàlisi de les causes (divisió sexual del treball, estereotips socials, llibertat versus violència, polítiques públiques...) i de les conseqüències (pobresa, precarietat, impacte en els projectes de vida...) com de les propostes d'actuació que tinguin com a objectiu construir una societat amb drets, més justa i amb les necessitats bàsiques cobertes, i sense discriminacions.

Esperem que aquest anunci us entusiasmi tant com a nosaltres i us encoratgem a fer-nos arribar les vostres aportacions en aquest sentit, ja siguin de reflexions, d'experiències o de propostes, a dones@ccoo.cat. ●

Consell de Redacció



La bretxa salarial anual a Catalunya és del 24%



La bretxa salarial afecta totes les dones de totes les edats, sectors, ocupacions i nivells professionals, i encara més les dones nascudes fora d'Espanya, que tenen una bretxa del 46,6% respecte dels treballadors i treballadores nascuts a Espanya, tal com s'observa en l'Informe de bretxa salarial editat per la Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya:

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/2018_informe_bretxa_salarial.pdf

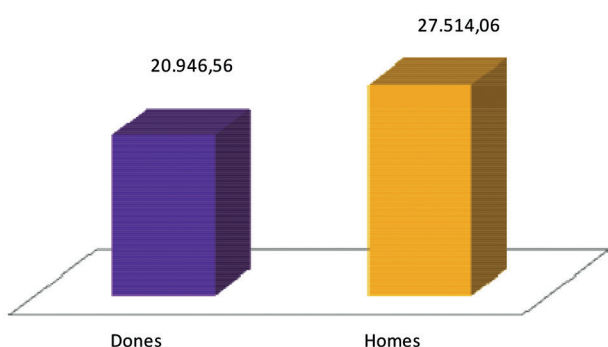
La bretxa salarial és el resultat de totes les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en el mercat de treball: terra enganxifós, sostre de vidre, segregació horitzontal, reduccions de jornada, treball parcial i contractació temporal.

La desregulació de les condicions de treball i els atacs a les relacions laborals empitjoren la situació de les dones i augmenten la bretxa salarial.

La bretxa genera precarietat, pobresa i desigualtat de gènere en els ingressos al llarg de tota la vida: prestacions per atur i pensions.

Des de CCOO fem referència a la bretxa salarial anual perquè entenem que és la que determina que les dones tinguin pitjors rendes, rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació, i hagin de fer front a un risc més gran de pobresa.

Salari mitjà anual. Catalunya 2015



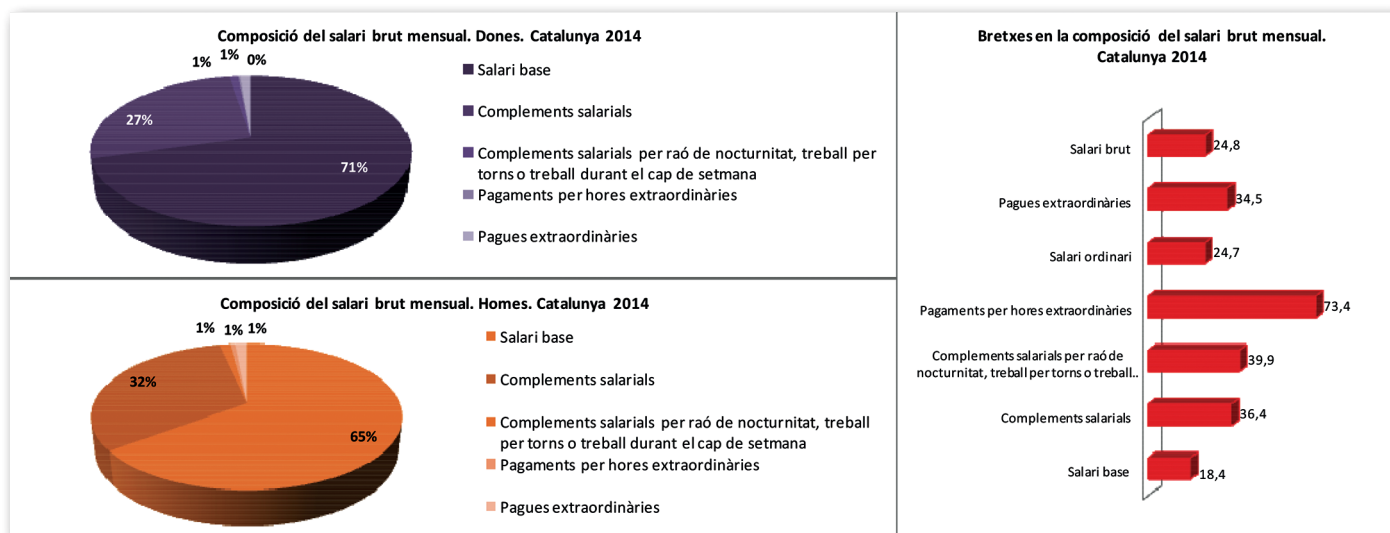
Bretxa salarial anual. Catalunya 2015



La bretxa salarial anual del 2015 a Catalunya és del 24%, és a dir el salari mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menys del salari mitjà anual dels homes.

La bretxa salari/hora és del 15,3% i ho destaquem perquè no es justifiqui la bretxa solament com a resultat de la reducció horària.

La diferència entre la bretxa salari/hora i la bretxa salari/any es dona perquè en el salari anual influeixen altres factors, com els complements salarials, les hores extraordinàries, les reduccions de jornada, etc.



Quant a les **diferències salarials respecte del salari mínim inter-professional (SMI)**, gairebé 1 de cada 5 dones té guanys inferiors o iguals a l'SMI. En el cas dels homes és del 8%, 1 de cada 12. El 55% de les treballadores tenen ingressos inferiors a 18.160 ; en el cas dels treballadors, és un 36%. De totes les persones treballadores que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, més de dues terceres parts són dones (70%).

Pel que fa a la **bretxa salarial per edats**, augmenta amb l'edat i arriba gairebé a una tercera part menys del salari anual dels homes, en les dones de 55 anys i més a Catalunya.

Amb relació a la **bretxa salarial per tipus d'ocupació**, hi ha 2 grups d'ocupació en què la bretxa salarial supera el 30% i en què les dones cobren gairebé una tercera part menys del salari anual dels homes. Són, en tots els casos, ocupacions feminitzades i, al mateix temps, les ocupacions que presenten els salaris més baixos.

Quant a la **bretxa salarial en funció del tipus de control de l'empresa (públic o privat)**, a l'empresa privada és del 29,3% i a la pública és del 15%.

La força de la negociació col·lectiva i l'existència de representació sindical permet actuar d'una manera més propera per reduir les diferències salarials.

Per posar fi a la bretxa salarial i als atacs a la negociació col·lectiva, i, com a conseqüència, a les relacions laborals, i per impedir que la sortida d'aquesta crisi sigui a costa de la precarització de les dones, des de CCOO exigim:

- ➔ Introduir, en els convenis col·lectius, sistemes d'identificació de la bretxa salarial a les empreses; la definició de tots els conceptes retributius i la seva identificació per a cadascun dels llocs de treball per evitar que hi hagi qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, i valoracions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere per garantir que els llocs de treball feminitzats no estiguin infravalorats. Cal, també, crear comissions paritàries d'igualtat que facin el seguiment de tots aquests aspectes, a més dels inclosos en els plans d'igualtat.
- ➔ Impulsar polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere i incentivar les empreses petites i mitjanes a negociar i a elaborar mesures i plans d'igualtat.
- ➔ Promoure plans d'igualtat a totes les empreses per evitar la bretxa salarial i totes les discriminacions.
- ➔ Lluitar contra la parcialitat, la temporalitat i la precarietat, i oferir treball estable contra l'ús fraudulent de la contractació a temps parcial, la temporalitat injustificada i les hores extres no pagades.
- ➔ Aplicar una llei d'igualtat salarial.
- ➔ Dotar la Inspecció de Treball de personal format i especialitzat en gènere que pugui actuar d'ofici per detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en professions feminitzades.
- ➔ Assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i de dependència.

1 de cada 3

Segons les Nacions Unides 1 de cada 3 dones ha patit violència al món

Quina violència?:

La **violència sexual**, que fa que 120 milions de noies i dones al món hagin patit un coït forçat o altres formes sexuals no consentides. Violència que ha fet dels cossos femenins una extensió de les trinxeres: als Balcans, on la violació va ser utilitzada com a arma de guerra; a Colòmbia, on el conflicte va posar fi a la vida de 400.000 dones i va abocar-ne 2.700.000 a un exili forçós, d'aquestes, un 15,8% van patir violència sexual, i a Guatemala, on els Acords de pau del 1996 es construïren sobre els rostres i les vides de milers de dones violades i assassinades durant la guerra i, gairebé 22 anys després, aquesta violència estructural inherent contra les dones segueix vigent i és el quart país del món amb major nombre de femicidis per any. En molts països es manté institucionalitzada la violència contra les dones, a través dels matrimonis forçosos infantils que han obligat 750 milions de dones al món a esdevenir adultes quan encara eren nenes; o mitjançant la mutilació genital femenina practicada a 200 milions de dones i nenes en almenys 30 països.

La **violència laboral**, que redueix la participació de les dones com a força laboral a un 49,3% i les relega als sectors més vulnerables com són el treball domèstic —on són el 80%— o al treball forçós —el 99% de les víctimes del treball forçós a la indústria del sexe i el 58% dels altres sectors són dones.

La **violència econòmica**, que situa la bretxa salarial de gènere al món en un 23%, tot i tenir la mateixa formació, categoria i experiència que els seus homòlegs masculins.

I la violència física i sexual, també present als centres de treball i a les empreses, on cada dia entre el 40 i el 50% de les dones al món (Confederació Sindical Internacional, 2017) són víctimes de maltractament físic, psicològic, verbal i sexista, assetjament sexual, amenaces, intimidació i abusos econòmics.

Aquesta violència física i sexual, que abasta cada esfera de la vida, però especialment en l'àmbit laboral, suposa un gran obstacle per aconseguir l'apoderament, l'autonomia i la independència de les dones. Per revertir aquesta situació és vital aconseguir la seva organització i la lluita articulada a través del moviment sindical.

El sindicat és l'agent de canvi que permet desconstruir les desigualtats i construir societats realment democràtiques. Per això cal incidir en la solidaritat entre les treballadores del món.

La Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya desenvolupa aquesta solidaritat a través de la cooperació sindical i transformadora, que ens ha permès, per exemple, formar i apoderar les treballadores domèstiques migrants del Líban; exigir i reivindicar el compliment de les Normes fonamentals del treball de l'OIT, la CEDAW i la Declaració Universal dels Drets Humans; introduir la presència paritària en els espais de diàleg social de Guatemala; formar les dones sindicalistes de Colòmbia perquè la seva veu i el seu testimoni sigui escoltat i formi part dels espais de concertació que han de construir un nou estat, arran dels Acords de pau; enfortir el treball en xarxa de les dones sindicalistes als Balcans, i apoderar les dones en els sectors més vulnerables com les treballadores ambulants a Honduras.

Esther Caballé Pallarés

Directora de la Fundació Pau i Solidaritat

Secció Sindical de BERSHKA

Acords que milloren la conciliació i la jornada laboral

Des que vam entrar a formar part del Comitè d'Empresa de Bershka Logística el 2010, un comitè format majoritàriament per dones i amb una alta afiliació femenina, ens vam proposar canviar moltes coses, entre les quals que es respectés el nostre Pla d'igualtat i que es posés en funcionament. CCOO va començar a reclamar el que estipulava aquest pla, com ara les promocions internes, que sempre havien estat fetes a dit. Una de les primeres accions que es van emprendre va ser incloure en el nostre Pla de formació que tota la plantilla estigués assabentada del Pla d'igualtat i, des d'aleshores, a tots els plans de formació s'inclouen cursos d'igualtat.

Hem signat dos acords i en el darrer hem aconseguit millores importants, principalment pel que fa a drets de conciliació i de jornada, que, de manera resumida, són les següents:

- Canvi de torn: fins que el fill o filla del treballador o treballadora tingui 8 anys, podrà fer un canvi de torn per un altre en què la conciliació sigui més fàcil.
- Reducció de jornada: qui s'hi aculli, l'ha de fer en el torn d'origen. En cas que el treballador o treballadora decideixi canviar de torn, ha de fer la jornada completa.
- Borsa d'hores: es generarà una borsa d'hores al llarg de l'any amb la finalitat d'alliberar jornades en períodes de vacances escolars.

- Hospitalització o repòs domiciliari: en cas d'hospitalització o repòs domiciliari de familiars de primer grau es poden esgotar les vacances d'aquell mateix any i les del següent.
- Vacances per adopció internacional: el treballador o treballadora tindrà dret a vacances amb motiu d'una adopció internacional.
- Separació o divorci: els progenitors amb conveni regulador per separació o divorci i davant d'una situació de guarda i/o custòdia d'un menor podran fixar les seves vacances en els períodes de vacances recollits en el conveni esmentat.
- Hores anuals retribuïdes: es tenen 10 hores anuals retribuïdes per descendents menors de 18 anys i 25 hores retribuïdes per descendents i familiars amb discapacitat a càrrec de la treballadora o treballador per visites mèdiques, tutories escolar o gestions del DNI.

A tot això, cal sumar-hi les ajudes econòmiques que es reben per matrimoni, per adopció internacional, per naixement de criatura, per descendents amb discapacitat i per a guarderia, així com l'ajuda "motxilla" per a les criatures en edat escolar.

Podeu consultar l'acord a l'enllaç següent:

<https://goo.gl/vecHE4>

Manessa Luque Gerena

Secció Sindical de CCOO de Bershka Logística



Que no s'apagui la llum d'Elna

"Una illa de pau en un mar de destrucció". Amb aquestes paraules, Elisabeth Eidenbenz descriu el que ara coneixem com la Maternitat d'Elna.

Un palauet mig abandonat a Elna, petita localitat del Rosselló, va esdevenir la Maternitat d'Elna, gràcies a l'empenta d'Elisabeth Eidenbenz, una jove mestra suïssa que havia sortit en retirada d'Espanya, després d'haver realitzar tasques humanitàries a la Guerra Civil.

Les males condicions de vida dels refugiats republicans als camps d'Argelers, Sant Cebrià de Rosselló i Ribesaltes eren insuportables i mortals per a les dones embarassades. El seu rescat va ser una llum d'esperança.

A la Maternitat d'Elna, entre el 1939 i el 1944, hi van néixer 587 infants, vides salvades, fills i filles de republicanes espanyoles, i, després, també, de mares jueves o gitanes que fugien dels nazis. Va esdevenir un espai on eren ateses mares i nadons, per "refer-se i continuar vivint", com ella mateixa diu.

Va ser un espai de solidaritat i sororitat, un espai de dones, dirigit i gestionat per dones. Les dones embarassades eren rescatades dels camps quan estaven en el 8è més de gestació. Després del part s'hi quedaven 4 setmanes per recuperar-se. Entre elles es donaven suport en la cura dels infants i quan estaven prou fortes contribuïen a les tasques reproductives.

La Maternitat d'Elna és també un exemple de la lluita contra la barbàrie i el feixisme. Hem de mantenir el seu esperit en la memòria col·lectiva europea per transmetre a les futures generacions els valors del pacifisme, la sororitat, la fraternitat i la solidaritat, en l'espai en el qual les dones van ser protagonistes.

En aquest sentit, des de CCOO de Catalunya i la Fundació Cipriano García treballem en la realització d'una exposició i d'un acte, perquè estem compromesos a mantenir viva la llum d'Elna.

Rosa Sans

Convocat el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista

Aquest any ja hem arribat a la novena convocatòria del Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral, que la Fundació Cipriano García convoca amb la voluntat de reconèixer persones, col·lectius, entitats o organitzacions que s'han distingit en la lluita per assolir la igualtat i erradicar 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 finalitza el 15 de setembre del 2018. Es poden fer arribar per correu electrònic a l'adreça electrònica fcg@ccoo.cat o bé a la seu de la Fundació Cipriano García (Via Laietana, 16, 5è, 08003 Barcelona).

Com l'any passat, el lliurament del premi es farà en el marc de la celebració de la jornada pel treball digne.

Podeu consultar les bases del premi i les guanyadores de les convocatòries anteriors a www.fciprianogarcia.ccoo.cat.

Participeu-hi!

Rosa Sans



Qui som,
què fem

Guia sindical: Mesures i plans d'igualtats a les empreses



Aquesta guia neix amb la intenció de ser una eina útil per aconseguir la igualtat de dones i homes en el món laboral i erradicar totes les discriminacions que, per raó de sexe, es produeixen en el mateix entorn. Per això es focalitza tant en els plans d'igualtat com en les mesures d'igualtat obligatòries per a totes les empreses.

La guia no té l'esperit de resoldre la tècnica exacta per fer un pla d'igualtat, atès que ja hi ha altres guies a les quals es fa referència, especialment les noves eines de diagnòstic i avaluació de la igualtat en les organitzacions, elaborades el 2017 per la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que són, concretament, la *Guia pràctica de diagnòstic d'igualtat* i l'*Eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat*.

L'objectiu d'aquesta guia és:

- ▶ Resoldre dubtes sindicals i tècniques que puguin aparèixer durant tot el procés de negociació.
- ▶ Informar sobre experiències que han estat positives.
- ▶ Oferir criteris d'actuació, composició de comissions, mètodes, etc.
- ▶ Posar exemples de bones pràctiques tant en mesures com en plans d'igualtat, que ja han estat pactades en algun conveni o pla d'igualtat.
- ▶ Orientar i oferir alguns documents que serveixin per facilitar el treball de sindicalistes que participen en la negociació de plans d'igualtat i de convenis col·lectius. •

Lidia Sandalinas Féliz

CCOO dedica a la bretxa salarial el seu programa a Televisió de Catalunya del mes de març

Amb el títol "8-M contra la bretxa salarial", CCOO de Catalunya dedicarà el seu programa a Televisió de Catalunya del mes de març a parlar de la vaga laboral convocada el 8 de Març i, molt especialment, de la bretxa salarial que pateixen les dones respecte dels homes. El programa s'emetrà el dissabte 10 de març, al voltant de les 00.30 hores (nit de dissabte a diumenge) pel Canal 33. El programa recull imatges destacades de les mobilitzacions del 8 de Març i farà un recorregut per les dades principals de la bretxa. També oferirà exemples concrets i diverses declaracions que complementaran la informació. No us el perdeu. •

PROGRAMA SINDICAL DE CCOO 8-M, contra la bretxa salarial

Dissabte, 10 de març de 2018
Al voltant de les 00.30 h. (nit de
dissabte a diumenge) CANAL 33



Qui som, què fem

Nou vocabulari en català: 'Dones i món del treball'

El Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya i la Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI hem elaborat conjuntament el vocabulari *Dones i món del treball*, que ha estat validat pel TERMCAT. Aquest material recull 35 termes que tenen el denominador comú de la relació dones-treball, amb la corresponent definició i la traducció a altres llengües, en concret al castellà i a l'anglès. El motiu de l'elaboració d'aquest vocabulari és fonamentalment la constatació que la dimensió de feminitzar el sindicat ha anat adquirint cada vegada més importància a la nostra organització i que aquest fet té un impacte lingüístic evident. Esperem que aquest vocabulari sigui útil a totes aquelles persones que desenvolupen tasques sindicals, especialment els delegats i delegades, a l'hora d'emprar els termes del vocabulari amb precisió.

El podeu consultar a l'enllaç següent:

<http://bit.ly/2DWelUO>

Clara Ruiz Del Olmo
Servei Lingüístic de CCOO

VOCABULARI DONES I MÓN DEL TREBALL

Guia sindical 'Dones, treballs i salut'



Tal com diu l'OMS, el principal determinant per a la salut són les desigualtats socials. En aquestes desigualtats, la classe social, el gènere i la condició migratòria hi tenen un pes important. En el món del treball, les condicions de desigualtat de les dones es constaten especialment en l'entrada, la permanència i la sortida del mercat laboral, en la precarització de les condicions de treball i en la gran presència de dones en sectors precaris.

Com a reflex de la societat, la cultura de la prevenció de riscos laborals és, sens dubte, també androcèntrica. Així doncs, es visibilitzen en major mesura els riscos de seguretat i els accidents de treball, que són dues dimensions de la prevenció amb sobrepresència masculina, per sobre dels riscos d'ergonomia i els riscos psicosocials, així com les malalties professionals i les malalties derivades del treball, que afecten principalment les dones.

Per tant, la manca de mirada de gènere també en les avaluacions de riscos laborals, juntament amb les reformes laborals, que

han provocat una regressió dels drets, el dèficit de la qualitat en els serveis de prevenció i la mercantilització de la salut actuen de manera injusta i comporten una gran feblesa per a les dones.

Els delegats i les delegades de CCOO podem canviar aquesta pràctica mitjançant la nostra acció sindical a les empreses. En aquesta guia sindical que us presentem, Dones, treballs i salut, hi trobareu eines per fer visibles les desigualtats laborals entre dones i homes i els efectes que provoquen sobre la salut, i per actuar per tal d'aconseguir millorar les condicions de treball i salut de tothom. ●

Recordem que, quan intervenim per millorar les condicions de treball de les persones en situació més precària i vulnerable, estem intervenint en la millora de les condicions de treball del conjunt de la població treballadora.

Esperem que us sigui útil. ●

Montse Sanahuja
Responsable de Salut, Diversitats i Coeducació de la Secretaria de les Dones,
Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya



Col·lectiu
Punt 6

Volem pobles i ciutats feministes



www.punt6.org

Facebook i Twitter: @CollectiuPunt6

Col·lectiu Punt 6 és una cooperativa d'arquitectes, sociòlogues i urbanistes de procedències diverses amb més de 10 anys d'experiència local, estatal i internacional. Treballem per repensar els espais domèstics, comunitaris i públics amb l'objectiu que promoguim la diversitat social i sense discriminacions. Així doncs, treballem l'urbanisme i l'arquitectura des de la perspectiva de gènere interseccional a través de la participació i l'acció comunitària i fomentant la sostenibilitat i l'economia solidària. Al llarg d'aquests anys hem desenvolupat metodologies pròpies (quantitatives, qualitatives i participatives) que s'adaptin a les persones i al context on van a treballar. Hem desenvolupat projectes per a administracions públiques, entitats socials i de l'àmbit privat, en 5 àrees: sensibilització, formació, urbanisme i arquitectura, participació comunitària i recerca.

Tot i que treballem com a col·lectiu des de l'any 2005, fa just 2 anys ens vam constituir com a cooperativa. Va ser una aposta col·lectiva que ens encaminava a treballar sota un paraigua que ens feia sentir més còmodes, dins del marc de l'economia social i cooperativa i de l'economia feminista. El fet de ser una cooperativa feminista està directament relacionat amb els pilars que sostenen la nostra feina i la nostra manera de fer. El fet de formar-nos com a cooperativa sorgeix d'un període de reflexió i maduració llarg i d'haver conformat un grup de persones en què hi ha uns vincles de confiança i unes sinergies que permeten treballar en

equip, sense jerarquies, en consens i amb discussió constant. Amb la nostra cooperativa feminista volem contribuir amb el nostre granet de sorra a enfortir les iniciatives d'economia feminista existents i a visibilitzar-les. Sabem que és una aposta arriscada, perquè en l'actualitat, en certs contextos, el feminisme "està de moda", amb els seus avantatges i els seus riscos. Tenim, però, més de 12 anys d'experiència, amb moments en què el context no sempre ha acompanyat a l'hora de presentar i defensar la nostra feina com a dones, feministes, en un món com l'arquitectura i l'urbanisme, on l'androcentrisme i el masclisme són encara molt explícits.

En la nostra cooperativa feminista també fem una reflexió i un treball constant tant intern com extern per visibilitzar les tasques reproductives i de cura de la nostra societat. De la mateixa manera que focalitzem la nostra feina en l'anàlisi de la vida quotidiana de les persones, i hi donem valor, per tal que aquesta sigui el punt de partida dels processos urbanístics, també volem trobar un equilibri intern com a cooperativa en les quatre esferes de la vida quotidiana. A més de dedicar temps i espais per als projectes productius (els que ens donen ingressos), treballem també per valorar el que és reproductiu, cuidant l'espai on treballem, cuidant les unes de les altres i cuidant les persones que treballen amb nosaltres. Treballem també per cuidar el nostre temps propi de descans i oci, que moltes vegades és escàs quan s'inicien projectes econò-

mics col·lectius, sobretot perquè, com a dones, encara tenim una càrrega fora de la feina relacionada amb el que és reproductiu. Finalment, tampoc no volem perdre la nostra implicació en l'esfera comunitària, amb el moviment feminista, i per això, com a cooperativa feminista, per a nosaltres és essencial continuar invertint temps i espais per compartir lluites feministes. És per això que com a cooperativa i com a activistes ens sumem a la vaga feminista del 8 de Març, perquè ens sobren raons:

→ Per visibilitzar tot el que les dones fem per cuidar aquest món i perquè això serveixi, una vegada per totes, per a una transformació feminista de la nostra societat.

→ Perquè estem FARTES de totes les discriminacions que patim les dones en tots els àmbits de la nostra vida.

→ Perquè volem que les cures estiguin al centre de la presa de decisions urbanes.

→ Perquè l'equitat té a veure amb la llibertat i la possibilitat de cuidar el món on vivim.

→ Perquè volem que totes les dones i nenes del món puguin viure a pobles i ciutats feministes, cuidadores, lliures de pors i violències masclistes. ●



Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere

Presentem algunes de les conclusions a què hem arribat des de la plataforma del XIII Fòrum contra les Violències de Gènere, celebrat el passat mes de novembre.

En la tretzena edició del Fòrum contra les Violències de Gènere, 2.766 persones, molt diverses, han participat en els diferents espais programats durant les jornades. Les persones integrants de les taules rodones i el Fòrum Jove, amb 620 nois i noies, han participat en diferents activitats de prevenció.

S'ha fet palesa la importància de sensibilitzar la societat i de fer campanyes per visibilitzar el gran nombre de violències sexuals que s'exerceixen sobre les dones i per donar suport a aquelles persones que les pateixen sense qüestionar-les.

Es fa necessària una reconceptualització de les violències sexuals. El concepte actual està emmarcat en el Codi penal, clarament patriarcal, i, actualment, ens trobem amb moltes dificultats a l'hora d'interpretar judicialment aquestes violències. S'han de poder anomenar i recollir en protocols i normatives totes les formes existents de violència: assetjament, mutilació, matrimoni forçat, tràfic, etc. D'altra banda, hem d'exigir que es destinin recursos econòmics a obligar els estats a aplicar el Conveni d'Istanbul.

El debat sobre la tirania de l'ideal de bellesa ha estat molt interessant: violenta els nostres cossos i té conseqüències molt negatives, ja que provoca baixa autoestima, lesions, desordres alimentaris, etc. Així mateix, van sorgir molts més debats i conclusions, i tots apuntaven a un camí clar: continuar treballant per construir una vida lliure de violències per a les dones.

Recordem que cada tercer dilluns de mes es fa una concentració a la plaça de Sant Jaume, a les 8 del vespre, per recordar totes les dones assassinades.

Teresa Vidal Creus
CCOO d'Indústria del Barcelonès

Una eina per abordar les violències masclistes a la feina

Amb definicions de conceptes, amb una descripció detallada del marc legal i amb bones pràctiques per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva, i, materialitzant el nostre compromís, **reeditem la Guia sobre violències masclistes a la feina**. Hi hem incorporat l'experiència de la feina feta en el grup tècnic d'assetjament de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals; el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, i la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* (aquesta última reeditada per CCOO atesa la seva utilitat), amb la pretensió que sigui una eina útil adreçada especialment a treballadores i treballadors, a delegades i delegats, a juristes i a totes les persones que, en un moment o altre, des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones de CCOO, assessoren i atenen les dones treballadores que pateixen violència masclista i els donen suport.



dones amb
compromís

SILVIA FEDERICI



Silvia Federici (1942, Parma, Itàlia) és una escriptora, professora i activista feminista.

En els seus treballs conclou que el treball reproductiu i de cura que fan gratis les dones és la base sobre la qual se sosté el capitalisme. Als anys setanta va ser una de les impulsores de les campanyes que van començar a reivindicar un salari per al treball domèstic realitzat per les dones sense cap retribució. A la dècada dels vuitanta va treballar durant diversos anys com a professora a Nigèria. Les dues trajectòries convergeixen en dues de les seves obres més conegudes: *Caliban y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (2004) i *Revolución en punto cero: trabajo domestico, reproducción y luchas feministas* (2013). Se situa en el moviment autònom dins de la tradició marxista.

El 1972, Federici va participar en la fundació del Col·lectiu Feminista Internacional, organització que va posar en marxa la campanya internacional Wages For Housework (WFH) a favor de salari per a la feina domèstica. Amb altres membres de l'organització, com

Mariarosa Dalla Costa i Selma James, i amb autores feministes com Maria Mies i Vandana Shiva, Federici ha estat instrumental en el desenvolupament del concepte de reproducció com una clau per a les relacions de classe d'explotació i de dominació en contextos locals i globals, així com en l'anàlisi de les formes d'autonomia i els costum.

Als anys vuitanta va impartir classes a la Universitat de Port Harcourt a Nigèria i, posteriorment, es va incorporar com a professora de filosofia política i estudis internacionals al New College de la Universitat Hofstra, Nova York, universitat de la qual és professora emèrita i *teaching fellow*. Als anys vuitanta va ser cofundadora del Committee for Academic Freedom in Africa, organització dedicada al suport de les lluites d'estudiants i professorat a l'Àfrica contra els ajustos estructurals de les economies d'Àfrica i els sistemes educatius. També és membre de l'associació Midnight Notes Collective. ●

Teresa Mollà
Agent d'igualtat. Formadora en temes de gènere
<http://teresamolla.wordpress.net>
tmolla@telefonica.net



glossari

Economia feminista

L'economia convencional ha limitat molt l'anàlisi econòmica a les activitats mercantils, principalment a la gran empresa. L'economia feminista intenta apartar el mercat del centre de l'anàlisi per obrir-lo cap a temes com la sostenibilitat de la vida i la importància de la reproducció social.

Un corrent econòmic que parteix de la invisibilitat a la qual ha estat sotmès el treball de cura i reproducció que fan les dones o el treball dels petits productors i productores agrícoles i que han fet possible el treball assalariat.

La discriminació i la desigualtat social de les dones enfonsen, sens dubte, part de les seves arrels en l'economia practicada de manera majoritària, la capitalista. Les estadístiques —enteses de manera simplificada i universal en el PIB (producte interior brut)— reflecteixen poc la distribució del temps i obvien determinades feines i processos fonamentals per a la reproducció social i humana i per al manteniment de les condicions de vida.

El patriarcat és un sistema basat en les diferències de poder entre dones i homes, i, per tant, en el domini dels homes sobre les dones. Gran part d'aquest poder es basa en un accés diferent als recursos econòmics com la terra, el capital o l'ocupació, fet que ha limitat enormement l'autonomia i la llibertat de les dones

i les ha portat a una situació de dependència. A això caldria unir el fet d'haver assignat a les dones gairebé de manera "natural" els treballs de cura no remunerats, que han redundat en aquesta falta d'autonomia i llibertat. ●

Teresa Mollà

'Economía feminista. Desafíos, propuestas y alianzas'



Si voleu aprofundir sobre les reflexions i les propostes de l'economia feminista us recomanem aquest llibre. Ha estat coordinat per Cristina Carrasco Bengoa i per Carme Díaz Corral. Ambdues són economistes i participants de la Xarxa d'Economia Crítica i la Xarxa d'Economia Feminista.

Llegir la presentació, que aborda la qüestió dels desafiaments, les propostes i les aliances entre l'economia crítica i l'economia feminista, ja aporta un munt de reflexions per anar dibuixant reptes que permetin avançar en una transformació social que posi al centre les persones. El fil conductor del llibre és com abordar el conflicte capital-vida.

La introducció es completa amb aportacions de reconegudes feministes, com Silvia Federici, Amaia Pérez Orozco, Yayo Herrero,

Mertxe Larrañaga i Corina Rodríguez, entre d'altres. En els seus articles comparteixen reflexions sobre les experiències d'economies feministes alternatives, les economies urbanes, la construcció d'una economia solidària, el diàleg entre l'economia feminista i ecològica i com analitzar l'economia de les cures.

És un llibre imprescindible! Aquest llibre ha estat editat el 2017 per Entrepobles. ●

Neus Moreno Sáenz

'Mustang'

Direcció: Deniz Gamze Ergüven
2015 França
Gènere: Drama

És una pel·lícula que, a través de la història de cinc germanes, narra el seu viatge des del passat conservador de la zona rural on viuen, amb una tradició molt arrelada, fins a Istanbul, un futur que promet nous horitzons. Educades en els preceptes de ser bones dones —mestresses de casa, minyones, submises, verges...— viuen intentant fugir-ne.

La directora turca Deniz Gamze Ergüven, d'una manera molt dolça, descriu mitjançant una quotidianitat asfixiant les pràctiques socials de la dominació masculina de la societat turca. Les protagonistes intentaran durant tota la pel·lícula rebel·lar-se contra aquest sistema, que els imposa unes normes que constantment coarten la llibertat de les dones. La pel·lícula ens fa gaudir de la imaginació femenina davant la repressió patriarcal a través de la mirada de les protagonistes, sobretot de la petita Lale, que amb 13 anys demostra ser la més valenta i provoca la fugida.

La directora, amb una mirada feminista, pretén denunciar el retrocés que pateix Turquia: de ser un país en què es va aprovar el sufragi feminista els anys 30 a posar-se en dubte ara, per exemple, drets bàsics com l'avortament. Denuncia la pràctica habitual dels matrimonis pactats com a sortida per a les famílies que volen prescindir del cost de mantenir una filla. Sorpren que ho pugui fer amb aquesta mirada realista i sense gaire floritures, transmetent a les espectadores una mica d'esperança i d'optimisme en la lluita de les dones. I no ens estranya que hagi estat mereixedora del Goya a la millor pel·lícula europea i nominada a l'Oscar com a millor pel·lícula de parla no anglesa.

Per tant, us recomanem que mireu la pel·lícula per passar una molt bona estona. ●

Mónica Penas i Ana Rojas



Aquest 8-M ens plantem i fem vaga laboral

ENS PLANTEM I FEM VAGA PERQUÈ:

- A Catalunya, les dones més grans de 16 anys som el 52% de la població, però, en canvi, només som tres quarts de la població activa.
- Menys de la meitat de les dones pot accedir a l'ocupació, 1 de cada 10 està aturada i 2 de cada 5 (58%) forma part de la població anomenada inactiva, sovint per assumir treballs de cura.
- A Catalunya, la bretxa salarial és del 24%, és a dir que en una jornada de 8 hores les dones treballem dues hores sense cobrar.
- El 46% de les dones aturades fa més de 2 anys que estan en aquesta situació i només 1 de cada 4 rep prestació.
- 1 de cada 4 dones té contracte a temps parcial, som majoria en la precarietat laboral, en la desregulació de la jornada, en els permisos no retribuïts i en les hores extres no remunerades.
- Les dones amb pensions contributives suporten una bretxa del 38%.
- A Catalunya, la taxa de risc de pobresa per a les dones, en el supòsit d'autonomia personal, és del 49,7% respecte dels homes; si tenen treball remunerat, arriba al 25,9%.
- Persisteixen desigualtats i discriminacions que encara avui dia patim les dones en el mercat de treball com a resultat de la segregació horitzontal, que és la concentració de les treballadores en sectors feminitzats i menys valorats econòmicament; del tipus de contractació —parcial i temporal—; de les reduccions de jornada, perquè la conciliació sembla que només sigui cosa de dones igual que els permisos i les excedències no retribuïdes; de la precarietat laboral; de la segregació vertical; del sostre de vidre, i també del terra enganxós, és a dir de les poques possibilitats de promocionar o trobar-se en sectors amb condicions de treball precàries i mal remunerats.
- A Catalunya, el 2017, van haver-hi 9 assassinats masclistes i la Confederació Sindical Internacional, 2017 afirma que entre el 42% i el 50% de les dones treballadores han estat víctimes d'assetjament sexual a la feina.
- Els treballs de cura i domèstic encara el realitzen majoritàriament les dones en aquest país i, en termes econòmics, aquesta contribució pot pujar el PIB un 23%, a Catalunya.
- Les retallades en el sector públic des de l'inici de la crisi han tingut un triple impacte per a les dones: com a cuidadores, per la manca o les privatitzacions dels serveis i recursos per atendre la dependència; com a treballadores per la pèrdua de llocs de treball en un sector altament feminitzat, i com a ciutadanes amb la involució dels drets socials i la poca prioritització de les polítiques públiques d'equitat de gènere.

ARA ÉS EL MOMENT DE PLANTAR-NOS I LLUITAR:

- Contra la precarietat.
- Contra la violència masclista. Ens calen protocols per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses i accions de suport a les dones que pateixen violència masclista.
- Per la corresponsabilitat dels treballs de cura.

FEM VAGA EL 8 DE MARÇ!

- Pels increments salarials en tots els convenis i per a l'erradicació de la bretxa salarial al llarg de tota la vida laboral de les dones.
- Perquè cal impulsar els plans i les mesures d'igualtat a totes les empreses per eliminar totes les discriminacions per raó de sexe i de gènere.
- Perquè volem treball estable contra l'ús fraudulent de la contractació a temps parcial, la temporalitat injustificada i les hores extres no pagades.
- Per un pla d'intervenció de la Inspecció de Treball.
- Per la ratificació, per part del Govern, del Conveni 189 de l'OIT, que regula els drets i les condicions laborals de les treballadores de la llar.
- Per una llei d'igualtat salarial.
- Per l'augment del poder adquisitiu de les pensions.
- Per uns pressupostos per a polítiques de benestar: dependència, salut, educació, criança.

#8M #ENS PLANTEM #VAGALABORAL



ENS PLANTEM
 contra la bretxa salarial
 contra els salaris de misèria
 contra les violències masclistes