

Treballadora

Revista digital de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

Núm. 42 - maig 2016



28 Maig 2016,

Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones

**Salut per a totes
Prou desigualtats!**

Editorial

Viure, no sobreviure

Les contradiccions dels discursos neoliberals i patriarcals ens porten a plantejar-nos fins a quin punt poden tenir credibilitat per a les dones. Tenim coneixement i vivim realitats que no tenen res a veure amb el que coneixem per a una vida saludable, lliure de precarietat i de desigualtats. Encara hi ha massa persones que pateixen de manera cruel els efectes d'unes polítiques incapaces de cobrir les necessitats bàsiques personals, socials, individuals i col·lectives que tenim pel fet de ser persones.

Si a més a més analitzem des de la perspectiva de gènere el contingut i la repercussió que tenen les mesures i les polítiques derivades d'aquests discursos conservadors és quan emergeixen les situacions peculiars i específiques que pateixen les dones només pel fet de ser dones i que difícilment s'incorporen ni als discursos ni a les anàlisis ni a les propostes de canvi.

L'anomenada crisi de les persones refugiades és una mostra que les polítiques neoliberals i ultraconservadores suposen un grau de fracàs del projecte de la UE sobretot des dels ulls de gènere i tenen un impacte sobre la vida i la seguretat de les dones i nenes realment esfereïdor. CCOO ha signat junt amb 180 organitzacions de tot l'Estat, des de la Plataforma CEDAW Ombra, la resolució per exigir que s'acompleixin els drets d'asil, perquè es reconegui la violència masclista com a motiu de protecció i perquè s'incideixi a posar fi a les guerres, que desencadenen genocidi i femicidi.

Ho hem dit nombroses vegades: cal superar el sistema capitalista en allò econòmic i en allò polític perquè genera desigualtats, injustícia, discriminació i, evidentment, patiment al 90% de la població mundial, i amb un impacte important en les dones. Ha arribat el moment d'impulsar canvis profunds

que situïn les persones al centre de les polítiques i de les accions perquè tothom hi guanyi.

Poc hi ajuda el context més proper, en el qual després del fracàs d'arribar a pactes en què es conjuguen velles i noves formes de fer política —però dins d'un mateix model androcèntric— tornem a trobar-nos en campanya electoral mentre el Govern del PP en "funcions" segueix aferrant-se al poder resistint davant la corrupció, la malversació, el frau i les desigualtats.

A Catalunya el plantejament d'una legislatura curta i de "tràmit" genera molts dubtes sobre l'efectivitat de les polítiques socials, especialment les adreçades a evitar i superar la pobresa, l'exclusió i la precarietat. L'ocupació, el creixement de l'economia o la igualtat requereixen canvis urgents per tal que generin riquesa col·lectiva i creixement equitatiu. Els indicadors sobre atur, activitat o ocupació no només ens expliquen que la recuperació és molt relativa, sinó que ens ofereixen una fotografia en blanc i negre on la ciutadania cada vegada té més dificultats per prosperar, per viure. Els salaris són encara baixos, la bretxa de gènere és un flagell, la pobresa de les treballadores i dels treballadors és una evidència i el poder adquisitiu no es recupera.

El nostre sindicat ha estat en la "resistència" els darrers anys i en aquests moments i des de la nostra condició de sindicat de classe, feminista i sociopolític és el moment de passar a l'ofensiva. Exigim als governants presents i futurs un gir en les polítiques que derogui les reformes laborals per poder recuperar la dignitat del treball, per poder viure per treballar i no que a causa de la desregulació dels drets de les treballadores i treballadors dediquem la vida exclusivament a sobreviure.

Hem de recuperar la consciència que tenir feina remunerada, repartir les responsabilitats de cura, eradicar la violència masclista o exigir la igualtat i la no-discriminació són drets i no privilegis.

En aquesta TREBALLADORA parlem dels efectes que tenen les resolucions del Tribunal Constitucional, de les polítiques de salut privatitzadores i discriminatòries per a la població en situació de vulnerabilitat i que en les dones tenen efectes perversos, de la nostra implicació en les jornades feministes per aportar alternatives des d'un marc conceptual diferent, de la nostra lluita perquè el dret a viure sense violència masclista sigui realment un objectiu comú.

Hem de superar l'etapa de resistència per no perdre més drets i passar a l'ofensiva tant per recuperar-los com per reivindicar-ne de nous que responguin a les noves condicions de vida i a les noves necessitats.

Per a CCOO, en l'àmbit intern, això suposa fer realitat els acords de la Conferència de Dones i Homes, des de la tesi que feminitzant el sindicat podem feminitzar la societat perquè expulsi la desigualtat i la discriminació. Participem de manera activa i compromesa en l'agenda feminista, per poder ser copartícips de la construcció d'un nou model que, lliure de patriarcat, posi al centre les persones i les seves necessitats.

Cal recuperar els serveis públics i la protecció social per combatre i acabar amb la pobresa i les desigualtats. I cal seguir lluitant, dia a dia, per una vida lliure de violència masclista, lliure de patriarcat i lliure de LGTBIfòbia.

Volem feminitzar el sindicat, per feminitzar la societat

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

Sumari

- Entrevista: Tina Recio Rojas, activista Trans de l'àmbit LGTBI de CCOO de Catalunya..... 3
- Informe: La salut de les dones..... 4
- La violència afecta la salut de les dones 6
- Treballar després del càncer de mama 7
- Qui som, què fem 9-10
- Altres veus: Jornades feministes 14

Entrevista

Tina Recio Rojas

“Para implementar la Ley 11/2014, que ha de garantizar los derechos de las lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y ha de erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, necesitamos políticos valientes que insten al poder judicial a obligar a todas las administraciones aludidas por esta ley, para que empiece a trabajar con herramientas reales”

Com a dona treballadora i transsexual, com creus que afecta la teva condició en l'àmbit laboral?

En mi caso no me afectó de forma esencial. Tuve que adaptar algunos aspectos cotidianos como el vestuario, el nombre en documentos de la empresa y nada más. En mi condición de delegada sindical, en el momento de la transición, causó un impacto en algunos compañeros, que no compañeras, pero nunca lo tuve que gestionar explícitamente, así que no hice demasiado caso y no le di valor a aspectos tales como comentarios o tratos diferenciados respecto a otras compañeras. No obstante, mi experiencia no es paradigmática dentro del mercado laboral, la realidad es bastante más cruel, el índice de paro entre las mujeres trans se eleva hasta un 80%, cifra que solo cabe catalogar como de emergencia social. El peso del patriarcado dentro del mercado laboral, como todas conocemos, es determinante aún en la mayoría de los ámbitos, la afectación de ciertas dinámicas machistas afecta a todas las mujeres, pero especialmente a las mujeres más débiles, socialmente hablando, las mujeres trans.

Des de l'aprovació al Parlament de Catalunya de la Llei 11/2014, que ha de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i ha d'erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, has notat algun canvi?

Es evidente que si alguien ha notado algún cambio será una apreciación subjetiva, porque la realidad nos dice todo lo contrario. Falta una implementación seria del articulado de esta ley, que tiene un alcance transversal y ambicioso. A nadie se le escapa que una ley de esta índole requiere de un presupuesto económico que nos pretenden hacer creer que jamás será viable, pero no será así, esta ley ampara, sobre todo, derechos humanos fundamentales, sobre todo para las mujeres trans, así que confiamos en la tozudez del sentido común, por encima de intereses partidistas.

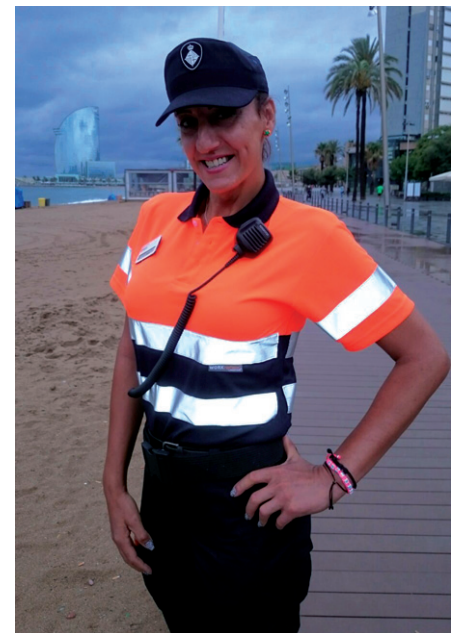
Quines són les dificultats que presenta la llei amb les quals et trobes?

La principal dificultad es la falta de compromiso con el coraje. Para implementar una ley como esta, necesitamos políticos valientes que insten al poder judicial a obligar a todas las administraciones aludidas por esta ley, para que empiece a trabajar con herramientas reales. En el año 2007 se aprobó un artículo en la Constitución española que permitía denunciar los casos de discriminación por identidad de género. Hasta esa fecha no había nada, pero no fue hasta el 2013 que fui pionera en utilizarla, y además con éxito. Yo tengo claro que si tuviera que volver a hacerlo, lo haría, pero es triste que haya sido la única que ha hecho algo así.

Las dificultades son principalmente las dinámicas marcadas por el patriarcado, que relega derechos humanos de las personas, a un segundo plano. Todo ello utilizando conceptos anacrónicos que planean sobre las orientaciones sexuales y sobre todo, sobre lo que a mí respecta, la identidad de género. Es un concepto muy amplio que en una entrevista como esta sería imposible relatar, pero se puede resumir en un concepto: el estigma que sufren las mujeres trans, que las pretende relegar a un papel lúdico-sexual.

Creus que valorar els dies de visibilitat lèsbica, com el dia contra la LGTBIfòbia o el dia de l'orgull, són accions que ens ajuden a avançar en la consecució de drets?

Creo que todo acto de visibilidad es imprescindible. Yo los hago a diario, evidentemente que no voy con un cartel en la frente, pero ayudo a chicas a encontrar un futuro mejor, transgredo más allá del ámbito trans, el mensaje de que una mujer trans ya no está en la calle únicamente para pedir precio, sino ahora también para reclamar orden. ●



La Tina és activista trans de l'àmbit LGTBI de CCOO de Catalunya, i de professió, agent cívica de l'Ajuntament de Barcelona

Informe

La salut de les dones

Loly Fernández Carou



Parlar de l'impacte de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores és quantificar els indicadors oficials: accidents de treball i malalties professionals. Tot i així també hauríem de recollir tota la part del dany d'origen laboral que no es declara (i que s'estima, però que no es quantifica).

Les dades oficials dibuixen un impacte de les condicions de treball entre homes i dones molt diferent (raó que s'explica perquè les tasques que fem homes i dones són diferents i, per tant, determinen riscos i formes d'emmalaltir també diferents).

No obstant això, durant el 2015, l'impacte de la crisi en relació amb la presència de les dones en el mercat laboral ha estat diferent, i una primera lectura de les dades ens podria portar a una "falsa" sensació de millora d'ambdós indicadors en el cas de les dones, ja que s'han incrementat en menor mesura que en els homes, en termes absoluts i relatius, comparats amb l'any anterior. Però volem alertar que aquesta tendència té a veure amb una menor presència de dones als centres de treball, fet que, en termes generals, empitjora les condicions de vida i salut de les dones, que han estat les que més llocs de treball han perdut.

Així podem dir que:

- Es declaren més accidents de treball en relació amb els homes que amb les dones. El 2015 encara ha augmentat aquesta diferència, ja que s'ha incrementat en un 7,22% en el cas dels homes i en un 3,56% en el cas de les dones en relació amb el 2014. Han augmentat de manera més important (un 20%) els accidents de treball greus en relació amb el 2014.
- Es declaren més malalties professionals en relació amb les dones que amb els homes. I la distribució d'aquesta comunicació és diferent en funció del tipus de malalties. El 2015, no obstant aquesta diferència, s'ha retallat perquè s'han comunicat més malalties en el cas dels homes que de les dones en valors absoluts, tot i mantenir-se la distància. El 2015 ha estat un 5,45% en el cas dels homes i només un 0,52% en el cas de les dones.
- En relació amb la part del dany laboral que no es reconeix (la infradeclaració de la patologia laboral) s'incrementa la tendència a la no-declaració de les malalties professionals. Aquest increment és major en el cas de les dones, ja que pel tipus de diagnòstics les que més s'infradeclaren (lesions musculoesquelètiques) són les de més impacte en dones.

Aquest article forma part de l'informe "Salut per a totes. Prou desigualtats!" elaborat per la Secretaria de la Dona amb motiu del 28 de maig Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, que teniu disponible en el següent enllaç:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/informe_salut_dones_28maig2016.pdf

BONES PRÀCTIQUES A L'EMPRESA

Estabilitat i millores a la Residència Geriàtrica Sant Josep

Millorar les condicions laborals i de vida de la classe treballadora és el nostre pal de paller. I un bon exemple és l'acord signat entre les cinc delegades de CCOO i la direcció de l'empresa de la Residència Geriàtrica Sant Josep, de Cassà de la Selva de Girona.

CCOO va aconseguir capgirar el resultat a les últimes eleccions i va treure cinc delegades. Cinc companyes que, negociant amb l'empresa, han arribat a uns acords que milloren les condicions laborals i l'estabilitat de la plantilla.

D'aquest pacte d'empresa, que s'ha firmat al març d'aquest any, en destaquem:

- Una rebaixa de la jornada laboral a 37,5 hores setmanals de mitjana i un augment de dies per a assumptes propis.

- Una millora en els descansos setmanals, pel que fa al gaudiment d'aquests dins dels caps de setmana. També s'incrementa el descans destinat als àpats tant del torn diürn com del torn nocturn.

- S'ha instaurat un fons de 3.500 euros anuals per destinar-los a ajudes familiars del conjunt de la plantilla.

- Pel que fa a les retribucions, es recupera l'import corresponent a la paga del 2012 que estava pendent i s'incrementen les retribucions totals en un 1% i també la quantia en concepte de guardies.

- S'aconsegueix estabilitzar la plantilla, de manera que el nombre de treballadors i treballadores fixos passa d'un 25% a un 65%.

- Finalment hi ha millores pel que fa als permisos de maternitat, millores de retribucions en casos d'incapacitat temporal (IT) i la possibilitat de concessió de permisos no retribuïts.

D'altra banda, les parts que signen aquest conveni també van acordar sotmetre's als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes tant individuals com col·lectius.

Amb totes aquestes mesures, les treballadores surten beneficiades i l'empresa, també. El gran actiu de qualsevol empresa són les seves treballadores i treballadors, i el fet de mantenir un bon ambient, respectuós i dialogant entre les dues parts fa que aquestes persones treballin molt a gust i es facin seva l'empresa. Totes i tots en són els beneficiats.

Un cop més, s'evidencia el bon resultat de la nostra feina així com el treball i la força de la nostra organització. ●

Laura Lozano

El Tribunal Constitucional, contra la Llei d'igualtat catalana

Un nou atac als drets democràtics i als drets de les dones i homes en la lluita per la igualtat de fet –no només de dret– i l'eradicació de la violència masclista.

La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, va ser discutida i aprovada per procediment d'urgència. Va començar a discutir-se en una ponència a la fi del 2014, el març del 2015 hi va haver una compareixença parlamentària d'associacions de dones i va ser aprovada al Parlament el juliol del 2015. Les noves eleccions han estat el setembre del 2015. Era el tercer intent després que, durant el Govern tripartit (del 2004 al 2010), hi hagués un projecte de Llei participatiu i que no es pogués aprovar en la legislatura. Al segon intent la proposta va caure per la convocatòria anticipada d'eleccions.

La situació de les dones a Catalunya en el moment d'elaborar la Llei era molt dolenta, tant econòmicament com pel que fa a la pèrdua de drets. Si mai havia estat bona, a partir del 2008, i sobretot a partir del 2010, no havia parat de deteriorar-se. La petita recuperació que sembla començar no ha arribat a les dones: continua augmentant la pobresa, s'han perdut molts drets, augmenten les desigualtats socials i les dones participen en la majoria dels grups en pitjors condicions. Les organitzacions feministes, contrariades per la situació de les dones i per la pèrdua de drets com a entitats, són molt reticents a participar en el debat parlamentari, però, finalment, la majoria ho fan, aportant molts elements recollits pels grups parlamentaris i assumits, en gran majoria, pel document que finalment s'aprova per unanimitat.

Quina decisió més esperpèntica la de declarar anticonstitucional el compromís social per assolir la igualtat de gènere en qualsevol dels àmbits de la vida de les ciutadanes i ciutadans. I no és millor declarar també institucional el suport perquè les empreses petites i mitjanes negociïn i implementin plans d'igualtat o proposin programes i protocols per atendre les dones que pateixen violència masclista?

El Tribunal Constitucional s'ha pronunciat davant el recurs del PP contra la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. I ho ha fet en uns articles que a banda de ser cabdals són constitucionals en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI): article 33 (art. 48 i 7 de la LOI), sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses.

O l'article 36, en els apartats de l'1 al 4, que correspon a l'article 45 de la LOI i que fa referència als plans d'igualtat a les empreses i obre la porta al fet que aquelles empreses de menys de 250 treballadores i treballadors puguin desenvolupar també plans d'igualtat, atenent el perfil de petites i mitjanes empreses que tenim a Catalunya.

Articles com el 39 són innovadors i afegixen valor positiu a la LOI, com la necessitat de comptar amb un o una responsable sindical d'igualtat amb formació allà on els sindicats tenim presència per promoure la igualtat, assessorar l'empresa i els treballadors i treballadores, vetllar pel compliment de les lleis d'igualtat i integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees i nivells d'intervenció. O

també el 40, sobre garantir la presència de dones en la negociació col·lectiva, o el 41, sobre l'obligació d'incorporar la perspectiva de gènere en els expedients de regulació.

En la mateixa línia, i no menys greu, hi ha la suspensió de l'article 44 —exclusiu de la Llei catalana— sobre la prevenció de riscos laborals a l'empresa, que només afegeix, i sense entrar en contradicció, a la Llei de prevenció de riscos laborals (art. 3), l'obligació de disposar de mesures preventives davant l'exposició de factors de risc per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

Òbviament el Tribunal Constitucional, a petició del Govern en funcions del PP, també elimina els articles 59 i 64, que preveuen el règim de sancions, precisament articles que milloraven la Llei orgànica com:

- Valorar els llocs de treball i la igualtat de les retribucions, i en la promoció.
- Vigilar l'impacte de gènere en les polítiques actives d'ocupació i en els plans actius per promoure l'ocupació estable i de qualitat, afavorint la contractació a jornada completa.
- Realitzar estudis d'impacte de gènere i edat, amb especial atenció a l'atur femení de llarga durada.
- Fer accions per corregir la segregació horitzontal i per garantir la formació en gènere a les persones que s'ocupen de la inserció laboral.
- Obligar a garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva i l'establiment de mecanismes perquè les empreses diagnostiquin i eliminin la bretxa salarial.
- Regular que el responsable sindical d'igualtat de les empreses tingui titulació o formació específica (art. 39).
- Actuacions de la Inspecció de Treball, programes de seguretat i salut, i prevenció de riscos laborals a les empreses (art. 42, 43 i 44).

La Llei 17/2015 va ser aprovada amb un ampli suport per unanimitat de totes les forces polítiques del Parlament de Catalunya en una legislatura amb govern de Convergència i Unió amb el suport d'ERC, però el text ja partia d'un treball a cavall de tres legislatures que comptava amb un ampli consens: grups polítics, entitats i activistes feministes, professionals de tots els àmbits, patronals, universitats i centres de recerca, administracions públiques, persones expertes, organitzacions socials i, evidentment, sindicats com CCOO, que sempre hem tingut una actitud proactiva.

El recurs torna a ser un insult, un atac violent als drets de la igualtat de dones i homes que viuen i treballen a Catalunya. Un atac al desenvolupament de drets en l'àmbit laboral que passa per sobre del marc de relacions laborals de Catalunya. Declara inconstitucionals drets que ens vénen transposats de directives o drets que ens vénen donats per la ratificació de l'Estat espanyol de tractats, resolucions o plataformes d'acció que tenen el seu punt de partida a les Nacions Unides. Novament, un greu atac a la democràcia i als drets fonamentals.



Cal revisar els criteris utilitzats per a realitzar les avaluacions mèdiques

Arran de l'acampada, davant de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM), de la Naty, una afectada per l'ICAM a qui van donar l'alta injustificadament, es genera un moviment de solidaritat a les portes d'aquest organisme a la província de Barcelona. Durant el temps que dura l'acampada, diversos col·lectius i moltes persones es van acostant a la Naty per saber per què està acampada. I comencen les concentracions els dilluns al vespre. Finalment, es constitueix una plataforma de persones malaltes afectades per l'ICAM el febrer d'aquest any.

Sabem que l'ICAM ha anat canviant les seves polítiques, i les xifres demostren que les altes s'estan donant de manera injustificada, abans de temps i no de manera gradual. Aquest sistema aboca les persones a situacions d'indefensió perquè no poden treballar i acaben perdent les seves feines per absències que no poden justificar o després d'acumular moltes baixes.

Malgrat que l'ICAM hauria de ser un organisme que vetllés perquè les persones s'incorporessin a les seves feines de manera gradual, després d'haver patit una malaltia, aquest s'ha convertit en un voltor especialista a expulsar persones fora del sistema. Abans teníem molt clar que la feina ens feia mal, perquè ens causava malalties, però si havíem de tornar-hi havia d'estar clar també que s'havia de fer tota la prevenció per evitar que aquesta ens fes mal.

L'ICAM també ha d'avaluar les nostres incapacitats. Aquesta és una de les nostres reivindicacions principals, ja que, sistemàticament, per criteris economicistes, denega incapacitats. A més, fa fer proves a clíniques privades, que són un engany per desviar diners i totalment ineficients.

Si una part de la població ha patit i pateix més les conseqüències d'aquesta situació som les dones: dècades d'investigació han inclòs només homes com a subjectes. Factors com la sobrecàrrega per la desigual atenció a la família i la feina domèstica encara no han estat tinguts en compte i són determinants.

Els problemes de salut es poden atribuir o poden estar influenciats per la pobresa, la classe social, les demandes de feina, el medi ambient, l'exposició a substàncies contaminants i la distribució governamental dels serveis socials. Per tant, demanem que els rols de dones i homes passin a ser tinguts en compte per totes les investigacions i diagnòstics de prevenció. ●

Mónica Penas
Membre de la PAICAM

La violència afecta la salut de les dones

La violència masclista que pateixen les dones i nenes té un efecte devastador en la salut. Aquesta violència té el seu origen en el patriarcat. Es dona en els àmbits familiar, de parella, laboral i social, i es pateix independentment de la classe social, la procedència i les creences.



La violència provoca depressió, ansietat i molts altres trastorns en la salut mental. També provoca malalties de cor i més accidents, atès l'estat de ànim, així com més riscos de malalties provocades per la necessitat de fàrmacs o altres substàncies per poder aguantar i combatre la violència.

En un informe de l'any 2012, publicat per CCOO, "Els danys i riscos de les polítiques sobre la salut de les dones", ja dèiem que la violència té importants conseqüències sobre la salut de les dones i les nenes, i no podem obviar la situació de vulnerabilitat davant d'altres malalties.

Les dones viuen més que els homes, però aquests anys de més, en general, no van acompanyats de bona salut: la falta d'atenció i la pobresa afecten directament la salut.

Segons dades de l'OMS (Organització Mundial de la Salut), les xifres recents de la prevalença mundial indiquen que al voltant d'una de cada tres dones (35%) ha patit violència física i/o sexual de parella o violència sexual per part de tercers en algun moment de la seva vida. Un 38% dels assassinats de les dones que es produeixen al món són comesos per les seves parelles.

Aquestes formes de violència afecten negativament la salut física, mental, sexual i reproductiva de les dones i augmenta la seva vulnerabilitat.

Les Nacions Unides defineixen la violència contra les dones com "tot acte de violència de gènere que resulti, o pugui tenir com a resultat, un dany físic, sexual o psicològic per a la dona, incloent-hi les amenaces a aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada".

Com diem en l'informe, el Departament de Salut reconeix la importància que tenen els serveis de salut tant en la detecció precoç com en el tractament i la recuperació de les dones sotmeses a situacions de violència masclista, però no coneixen la seva eficàcia. Els problemes s'han aguditzat, amb un atur desmesurat, una reforma laboral aplicada sense consens i unes polítiques de retallades que fan que aquesta violència estigui lluny d'acabar-se. ●

M. Teresa Vidal Creus

Treballar després del càncer de mama

Quan parlem de càncer, i, en particular, de càncer de mama, afortunadament cada vegada trobem més casos de curació. Si mirem les dades de Catalunya disponibles el desembre del 2014, veiem que de les 56.744 dones que superen la malaltia, el 45% (25.797 dones) tenen edats inferiors a l'edat legal de jubilació 65 anys. Això significa que estan en edat de treballar.

Aquesta realitat ens mostra que cal prestar especial atenció al binomi càncer de mama i treball i plantejar-nos algunes preguntes, com ara si les condicions de treball poden ser a l'origen de la malaltia i, per tant, si aquest ha de ser un àmbit de treball prioritari per a la seva prevenció (i no només campanyes que posen l'accent sobre els hàbits de vida de les persones, com la dieta o l'exercici físic, o la genètica).

Però el que és cert és que, en molts casos, una vegada superat el procés hi ha la necessitat (econòmica i social) de reincorporar-se al lloc de treball (si encara es conserva) o de trobar un lloc de treball nou (si durant el procés s'ha trencat la relació laboral a causa d'un acomiadament, d'un tancament d'empresa, etc).

Com ha de ser la reincorporació al treball després de la malaltia?

Una vegada superat el procés poden quedar, de manera temporal o definitiva, algunes seqüeles que es poden materialitzar en diferents situacions legals (possibilitat de treballar o no, o de continuar exercint la mateixa professió o no) que entre elles poden ser compatibles i simultànies, i que en tot cas generen o treuen drets. Cal situar sempre de què parlem perquè són conceptes molt semblants amb conseqüències diferents:

En molts casos, després d'un càncer de mama podem tornar a treballar. En aquest cas, què cal tenir en compte a l'hora de la reincorporació?

Cada cas és únic i diferent, per això s'ha de valorar individualment, però com a seqüeles més habituals després d'un càncer de mama ens trobem dos principals problemes de salut que s'han de prevenir i que s'han d'abordar a la pràctica preventiva de l'empresa des de la situació reconeguda d'especial sensibilitat (art. 25 de la Llei de prevenció):

- **RISC DE PATIR LIMFOEDEMA:** es dona quan en la cirurgia ha estat necessari el buidatge de la cadena ganglionar de l'aixel·la. En treure els ganglis es talla la limfa i s'incrementa el risc que s'inflami, que és quasi permanent.
- **CANSAMENT, FATIGA I DOLOR MUSCULAR:** com a efecte secundari del tractament hormonal que s'administra durant anys com a prevenció.

Com podem prevenir-ho?

Per a la prevenció del limfoedema cal revisar el lloc de treball per evitar moviments repetitius amb els braços, moviments secs o bruscs, tasques amb risc de talls, ferides, cops, realització de força, etc., o per garantir que la posició de recolzament del braç es fa de manera que no pressiona la limfa (és a dir que caldrà revisar la taula o l'amplitud, alçada i condicions de la taula de treball per garantir que és ampli i que permet que els braços quedin sempre per sobre de la taula, per exemple).

Per a la prevenció de la fatiga i el dolor muscular s'hauria de poder adaptar la jornada laboral, de manera que es puguin reduir temps de treball, garantir pauses durant la jornada i l'alternança de tasques per generar temps de recuperació, o dissenyar una distribució de la jornada laboral diària o setmanal que no afegixi fatiga i/o dolor muscular a la treballadora.

També caldrà tenir en compte, en aquesta adaptació horària, els requeriments de visites mèdiques i l'atenció sanitària de control que els primers deu anys de la malaltia formen part del protocol de seguiment mèdic, fet que requereix periòdicament la realització de proves mèdiques i visites al centre hospitalari. Aquest fet ha de generar una garantia de poder assistir i de disposar d'un procediment de comunicació i justificació d'aquestes que sigui àgil i fluid.

En qualsevol cas, els delegats i delegades de prevenció han de poder participar activament en tot aquest procés d'adaptació de les condicions de treball, i han d'ajudar i vetllar perquè tot això sigui possible. Perquè la salut és el nostre dret i CCOO, la nostra força! ●

| Certificat de discapacitat | Reconeixement d'una incapacitat permanent | Reconeixement d'especial sensibilitat |
|--|---|---|
| Es reconeix mitjançant el document acreditatiu de la condició de discapacitat que indica un grau valorant aspectes com dificultats de mobilitat, familiars, etc. L'expedeix l'equip de valoració i orientació (EVO) del Centre d'Atenció de Discapacitats (CAD) de la Generalitat. | Aquesta ha de ser atorgada per l'INSS i es refereix a la incapacitat en relació amb l'exercici de l'activitat professional. Hi ha diferents graus (total: per la professió habitual; absoluta: per qualsevol feina; gran invalidesa: no pots treballar i a més necessites ajuda addicional). Està en el marc dels drets de seguretat social. Dóna dret a una pensió. En queda exempta la parcial, que permet continuar treballant en la professió habitual i dóna dret a una indemnització. | Aquesta situació no requereix el reconeixement legal/formal de cap institució. Com les altres, és una valoració que s'ha de fer per vigilància de la salut (servei de prevenció). Té efectes només en l'àmbit de l'empresa, per garantir que s'ha d'adaptar el treball a la persona i no a l'inrevés. |

Qui som,
què fem

24 habitacions per netejar

Fruit de la vaga general de l'hostaleria del 1992, vam aconseguir l'Acord laboral estatal d'hostaleria (ALEH), que reconeixia la categoria de les cambreres de pis com a oficials. Més endavant, amb la negociació col·lectiva, vam aconseguir també equiparar els seus nivells salarials, amb el corresponent reconeixement en tots els convenis de tot Espanya.

Amb la crisi econòmica, les cambreres de pis han vist incrementades les seves càrregues de treball i, com a conseqüència, la seva salut física i psíquica ha estat, així mateix, perjudicada greument. Les empreses, emparades en la reforma laboral, s'han dedicat a externalitzar aquest servei, considerat l'activitat principal de l'hotel, a empreses multiservei de neteja, fet que minva considerablement les seves condicions socials i econòmiques, ja que fa abaixar els salaris fins a un 40% (algunes cobren 2 € l'hora).

Ens expliquen que mai no es jubilen, que pateixen forts dolors derivats de les grans càrregues de treball i l'estrès, ja que algunes arriben a fer 24 habitacions en un dia i a automedicar-se per poder continuar treballant. En definitiva, la seva situació laboral és molt precària, res estrany quan es tracta d'un col·lectiu completament feminitzat.

Aprofitant la campanya mundial que inicia la UITA (organització sindical a la qual està afiliada la Federació de Serveis de CCOO) per fomentar el treball digne de les cambreres de pis arreu del món, CCOO vam acollir la idea amb satisfacció i vam posar en marxa una campanya estatal per denunciar la precarització del sector amb la reforma laboral, que permet que proliferin convenis que arriben a estar al nivell de l'ET, inclús per sota. Seguirem treballant i impulsant la campanya de reivindicació dels drets de les cambreres de pis, donant-los suport en la seva lluita per posar fi a les externalitzacions, i ho farem des de dos eixos: d'una banda, incloent en tots els convenis les garanties salarials i laborals de les cambreres de pis, siguin de la plantilla o no, i de l'altra, fent seguiment dels convenis estatals d'empreses de multiserveis que, en molts casos, són fraudulents i tenen com a únic objectiu el benefici de l'empresa en perjudici dels treballadors i treballadores. ●

Aurora Richarte



Jo també sóc visiblement lesbiana, totes som visiblement lesbianes



Per segon any consecutiu, el passat dia 26 d'abril, amb motiu del Dia de la Visibilitat Lèsbica, CCOO va celebrar aquesta data amb la campanya de sensibilització "Jo també sóc visiblement lesbiana, totes som visiblement lesbianes", amb la distribució del manifest i d'un punt de llibre dissenyat per a l'ocasió. La campanya ha estat un èxit a les xarxes socials, i des de les associacions i entitats LGTBI d'arreu del territori n'han fet molta difusió i han felicitat la iniciativa.

Sindicalment lluitem pels drets de les lesbianes, ja que la visibilitat en l'àmbit laboral pot implicar assetjament, acomiadament encobert o drets retallats.

Des de CCOO considerem i creiem que és de vital importància denunciar qualsevol tipus de discriminació per poder viure plenament la nostra orientació sexual amb plena llibertat.

Des del sindicat instem la Generalitat a implementar la Llei 11/2014, l'anomenada llei contra l'homofòbia, per tal que una de les lleis més avançades del món aprovada a Catalunya no es quedi en paper mullat. Han passat gairebé dos anys des de la seva aprovació i encara no hem vist la suficient voluntat política per donar impuls al seu desenvolupament.

Perquè aquesta també és la nostra lluita.

Aquí teniu l'enllaç del manifest:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/manifest_dia_visibilitat_lesbica_2016.pdf

Raquel de Haro

Qui som, què fem



Prou desigualtats, bretxes i pobresa

Territoris i federacions commemoren el Dia Internacional de les Dones

La imaginació al poder i diferents actuacions per portar les nostres reivindicacions, la nostra denúncia i les nostres propostes als centres de treball i al carrer. I és que el 8 de Març és aquella data en què ens manifestem i posem de relleu, amb molta força, la nostra feina sindical i sociopolítica per a la igualtat real i efectiva de les dones, les d'aquí i també les companyes d'arreu.

Sense oblidar que, per a CCOO, cada dia és 8 de Març i 25 de Novembre.



Acte central de CCOO de Catalunya



8 de Març a Lleida



Bossa commemorativa a Sabadell



8 de Març a Girona



8 de Març a Tarragona

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

Aquest any 2016 hem arribat a la setena edició del Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral, convocat per la Fundació Cipriano García - CCOO de Catalunya.

El premi, de caràcter anual, té com a objectiu reconèixer persones, col·lectius, entitats o organitzacions socials que s'hagin distingit per la seva tasca a favor de les reivindicacions de gènere en el món laboral i sindical. Com a reconeixement, s'atorga un guardó consistent en l'original d'una obra realitzada per l'escultora Mercè Riba.

Després de la celebració de la Conferència de Dones i Homes, el passat 3 de març —que amb el lema "Feminitzant el sindicat" va donar un impuls a les propostes sobre l'acció i les prioritats sindicals en clau

de gènere, la conciliació i la presència de les dones al sindicat i al centre de treball—, és important que realcem les accions que ja s'estan realitzant per eradicar la discriminació vers les dones i treballar per la igualtat.



El premi porta el nom de la destacada dirigent sindical Aurora Gómez (1951-2006), que va dedicar bona part de la seva vida a lluitar pels drets de les dones i de la gent treballadora i de la qual aquest any commemorarem el 10è aniversari de la seva mort. A l'acte de lliurament del premi, que tindrà lloc la propera tardor, reivindicarem el llegat femení de CCOO.

Excepcionalment, per facilitar la participació hem ampliat el termini de presentació de candidatures fins al 31 de maig.

Rosa Sans

Qui som,
què fem

Formació per a l'acció

La Secretaria de la Dona i Cohesió Social té a la vostra disposició tallers monogràfics que ens podeu demanar per oferir a les vostres delegades i delegats. Aquesta formació es pot realitzar en 4 hores (una sessió) o en 8 hores (bé en una sola sessió o bé en dues sessions de 4 hores cadascuna), segons les necessitats.

- La situació de les dones en el món del treball. Principals eines sindicals per canviar la situació. Informe del 8 de Març de CCOO.
- La bretxa salarial: identificació i eines per a la seva eliminació.
- Dones, salut i treball. El paper sindical.
- La negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere: les mesures d'igualtat.
- Per un llenguatge no sexista en el món del treball.
- Les violències masclistes a la feina.
- Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Negociar un pla d'igualtat a l'empresa.
- Seguiment i avaluació dels plans d'igualtat.
- Servei d'Informació i Assessorament a les Dones en l'àmbit laboral: SIAD-CCOO.
- Drets laborals de les dones del servei domèstic.

Properament tenim previst realitzar dos tallers, un sobre els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe, a Lleida i al Vallès Occidental - Catalunya Central, i un altre de violències masclistes a la feina, a Tarragona. •

Aurora Richarte

El 28 de maig: acció!

El 28 de maig es commemora el Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, iniciativa que va sortir de la V Trobada Internacional Dona i Salut, celebrada l'any 1987 a Costa Rica. La Xarxa de Dones Llatinoamericanes i del Carib va proposar aquest dia, el 28 de maig, com una data per a la mobilització i la reivindicació, en la qual la salut de les dones és la protagonista. A CCOO hem realitzat dues jornades per commemorar aquesta fita.

El 19 de maig, a la seu central del sindicat, la Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya va celebrar la jornada "La salut de la dona, la hipermedicalització dels processos naturals, els interessos farmacèutics... i el papil·loma! Les dones hem de decidir!"

I el 23 de maig, la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya va celebrar la jornada "Les malalties professionals amb mirada de gènere i les dones i els medicaments: eines per a la cura de la nostra salut professional i personal." •



Volem drets! Dona obrera, associa't!

La XIV Fira Modernista de Terrassa s'ha dedicat al món obrer. Des de les recreacions d'assemblees als antics vapors fins al repartiment de fulls volants per demanar la participació a les grans manifestacions, els drets de les dones hi han estat presents.

Les Esquerreres de Terrassa, grup format per PSC, ERC, Podem, ICV, Dones d'ICV, EUiA i TEC, i els sindicats UGT i CCOO, amb pancarta pròpia, van formar part de la manifestació obrera d'inicis del segle XX. Al lema "Igual treball, igual salari. Volem drets!", s'hi sumaven els crits "Dona obrera, associa't" i "Som esclaves a casa i a la feina", que proclamàvem conjuntament amb les companyes de la Comissió 8 de Març i els actors i les actrius que obrien la manifestació amb la reivindicació "8 hores de treball!".

Una banda de músics molt joves animaven el recorregut amb la Internacional i l'himne de Riego. I la companya Cristina Suárez, del nostre grup de Teatre Atressí, va escenificar les reivindicacions del manifest feminista, un manifest proposat per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Comprovar com els lemes del segle passat tenen una vigència colpidora ens anima a seguir lluitant per evidenciar, a través de formats molt diversos, que les dones obreres continuem sent les gran perjudicades.

Hem realçat, un cop més i amb un format diferent, que avui, més d'un segle després, moltes de les demandes i de les reivindicacions que es plantejaven encara no s'han assolit plenament. •

Maribel Ayné



Servei d'Informació i Assessorament a les Dones en l'àmbit laboral

SIAD - CCOO

Ja disposem de les dades del 2015 dels assessoraments realitzats pel SIAD-CCOO, que ofereix assessorament en les matèries següents:

Discriminacions per raó de sexe o de gènere: salaris, promocions, accés a l'ocupació, acomiadaments, embaràs, lactància i maternitat, i accés a la formació.

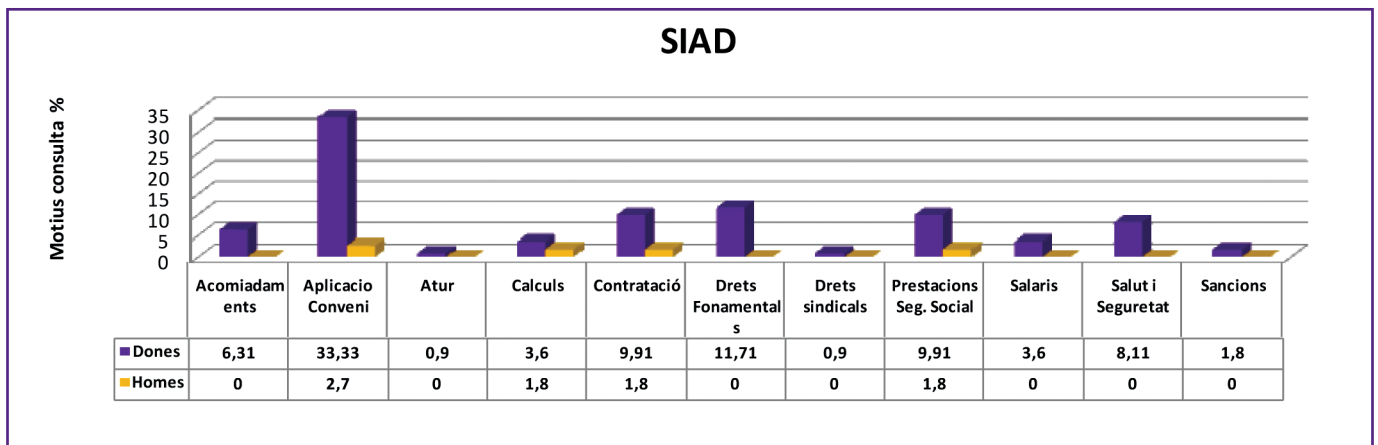
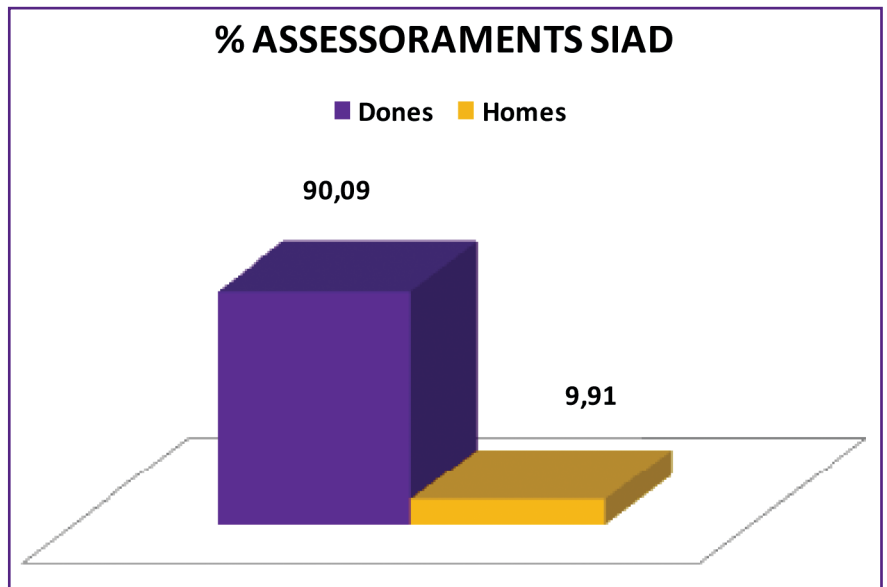
Condicions de treball: jornades laborals i mobilitat.

Drets laborals i prestacions de la Seguretat Social: conciliació de la vida personal, la laboral i la familiar: permisos com el de maternitat i paternitat, reduccions de jornades, excedències, prestacions per l'exposició a riscos laborals durant l'embaràs i la lactància natural.

Violència masclista a la feina: assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, drets laborals de les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit de la parella.

Els assessoraments han estat fets en un 91% a dones, cosa normal, ja que és un servei adreçat a les dones.

Les consultes d'aplicació de conveni han estat les més nombroses, seguides de les consultes de drets fonamentals i prestacions a la Seguretat Social, contractació, salut i seguretat i salaris. Els problemes d'aplicació de permisos de conciliació i la reducció de jornada per cura de fills i filles i familiars moltes vegades són recollits com a aplicació de conveni i prestacions a la Seguretat Social. Els temes de contractació moltes vegades reflecteixen la temporalitat i la parcialitat. En el motiu de salut i seguretat, la majoria de les vegades, es tracta de protecció durant l'embaràs i la lactància, i els drets fonamentals poden recollir qualsevol discriminació.



Disruptors endocrins:

Són substàncies químiques capaces d'alterar el sistema hormonal i ocasionar diferents danys sobre la salut de les dones i homes, i, de manera especial, de les seves filles i fills per exposició durant l'embaràs i la lactància.

Temps productiu:

Aquell que té assignat un preu i destinat a "produir" béns o serveis. Està retribuït i tradicionalment ha estat masculí i ben visible perquè es realitza en l'àmbit públic.

Temps domèstic o reproductiu:

Aquell que es destina a la reproducció, la cura i el manteniment de l'ordre i l'harmonia familiar. No està retribuït i és tradicionalment femení i invisible perquè es realitza en l'àmbit domèstic.

Temps circular:

Utilitzat majoritàriament per les dones tant per la necessitat de **sincronia** per compatibilitzar els temps laborals i familiars, com per la manca de temps per a elles mateixes.

Temps lineal:

Utilitzat majoritàriament pels homes i amb una ferma **dicotomia** que diferencia clarament el temps de treball del temps de descans.

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

dones amb compromís

MARGARET SANGER (1879-1966)



Va néixer el 14 de setembre del 1879 a Corning, Nova York. La seva mare va passar per divuit embarassos, dels quals onze van arribar a terme. Margaret era la sisena d'aquesta llarga llista de plançons, als quals va haver de cuidar durant la seva infància i primera joventut.

El 1894 va ingressar al Claverack College de Nova York, però va haver de tornar a casa dos anys després per seguir cuidant dels seus germans i de la seva mare, malalta de tuberculosi i de càncer cervical, que va morir el 1899.

Poc temps després, Margaret va començar a treballar al White Plains Hospital, on va començar a estudiar i a exercir com a infermera.

El 1902 es va casar amb William Sanger, un arquitecte amb idees socialistes que van ajudar Margaret a iniciar la seva vida com a activista i de qui es va separar el 1913. Al White Plains Hospital, Margaret va observar amb impotència com se succeïen massa embarassos no desitjats que conduïen, en la majoria de casos, a avortaments mortals.

El 1914, Margaret va decidir iniciar una campanya sobre la necessitat de desenvolupar mètodes anticonceptius que frenessin aquell nombre exagerat d'embarassos no desitjats. Per això va fundar una revista femenina titulada *The Woman Rebel* (*La dona rebel*), en la qual, amb el lema "Sense déus ni mestres", va defensar l'anticoncepció. El pas següent el va fer el 1916, quan va obrir la primera clínica de control de la natalitat als EUA i va ser arrestada per distribuir informació sobre mètodes anticonceptius.

El 1921 va fundar la Lliga Americana de Control de la Natalitat, que acabaria convertint-se en la Federació Americana per a la Planificació Familiar.

Després d'anys de lluita, el 1951, Margaret aconseguia finançament per avançar en la investigació de la píndola anticonceptiva. Tres anys més tard, naixia Enovid, la primera pastilla anticonceptiva, que es va provar en cinquanta dones. ●

Teresa Mollà

La guerra no tiene rostro de mujer

Svetlana Aleksíevitx va ser coneguda a Catalunya i a Espanya quan va guanyar el Premi Nobel de Literatura el 2015. Fins llavors, d'aquesta autora bielorussa solament se n'havia traduït un llibre.

Va estar influenciada des de la seva infància per les dones de la postguerra. En aquest sentit, cal remarcar que gairebé un milió de dones van lluitar amb l'Exèrcit Roig, fent diverses tasques al front, des de conduir tancs fins a fer de franctiradores o treballar als hospitals de campanya, durant la Segona Guerra Mundial. La Svetlana, periodista, va decidir donar veu a aquelles històries que havien estat silenciades, però les dones expliquen les parts "no heroiques" de les guerres, les parts que poden fer reflexionar sobre el sense sentit de les guerres.

"Escric sobre la guerra. [...] Jo, la que mai va voler llegir llibres sobre guerres malgrat que en l'època de la meua infància eren la lectura favorita. [...] No era sorprenent,

érem els fills de la Gran Victòria. Els fills dels vencedors. A l'escola ens ensenyaven a estimar la mort. Escriviem redaccions sobre quant ens agradaria entregar la vida, [...] era el nostre somni. Però les veus del carrer contaven a crits una altra història i aquesta història em resultava molt temptadora."

Per la Svetlana, la memòria és l'única resposta possible davant les injustícies de la història. Si no entenem què és el que es va fer malament, mai no podrem alliberar-nos del nostre passat.

La guerra no tiene rostro de mujer és un llibre d'acció. Contat per dones, basat en experiències femenines, però d'acció, i emmarcat en la II Guerra Mundial, la guerra patriòtica per als soviètics, en la qual milers de dones russes, ucraïneses, bielorrusses, bàltiques... van combatre en l'Exèrcit Roig.

Quan li van donar el Premi Nobel, algú va dir que Aleksíevitx dona veu als sense veu.



Té molt de mèrit. I és què l'autora va fer la seva investigació, les entrevistes, entre els anys 1980 i 1982 i, és clar, es va trobar amb la censura.

Amb més de dos milions d'exemplars venuts, *La guerra no tiene rostro de mujer* va portar la seva autora cap al Nobel. ●

M. Carme Catalán

Les nenes d' 'El Florido pensil'



El 1994 naixia el llibre *El florido pensil*, a càrrec d'Andrés Sopena. Vint anys després, el Teatre Poliorama ens retorna a la història, però des d'una altra perspectiva. *El florido pensil*, tal com el coneixem, recollia amb enginy diverses cites de llibres de text de l'època franquista, comentades per un nen narrador amb un toc d'humor, per escenificar el sistema educatiu de l'escola de la postguerra.

Aquest cop, protagonitzada per Roser Batalla, Lloï Bertran, Victòria Pagès, Mireia Portas i Isabel Rocatti, i sota la direcció de Fernando Bernués i Mireia Gabilondo, es presenta l'altra cara de la moneda: la versió explicada per les nenes.

S'hi representen diversos personatges des de la pell de cadascuna de les actrius: el capellà, la professora de "gimnasia" (amb un fort caràcter i molt del règim), i com no podia ser de cap altra manera, no hi pot faltar la pinzellada a les classes de "hogar", ja que la dona estava destinada al matrimoni i a les tasques domèstiques. És una obra que deixa entreveure el llegat de l'educació franquista i els problemes de gènere que aquesta perpetuació de conductes origina actualment.

Molt recomanable. El to còmic ens porta a gaudir d'una bona estona i, fins i tot, et pot fer recordar part de la teua infància si la vas viure en aquesta època. Una època en la qual la ideologia del règim va apostar per imposar el patriarcat com a model dominant. ●

Isaac Navarro Madroño
Mayte Lagunas Guerrero

Las que limpian los hoteles

Un col·lectiu invisibilitzat

Las que limpian los hoteles, escrit per l'investigador Ernest Cañada, descriu la dura realitat de les treballadores dedicades, bàsicament, a la neteja d'habitacions, un col·lectiu invisibilitzat malgrat que constitueixen més del 20% de les plantilles dels hotels.

Durant la crisi econòmica, les seves condicions laborals han estat precaritzades greument, ja que s'ha augmentat la parcialitat i l'eventualitat en els seus contractes així com les externalitzacions. La càrrega de treball, els forts ritmes i les pressions que suporten posen en risc extrem la seva salut física i psíquica.

Aquesta publicació és una iniciativa d'Alba Sud i la Rel-UITA, amb la col·laboració de CCOO i UGT, en el marc de la campanya internacional per la dignificació de les condicions laborals de les cambres de pis promoguda per la UITA.

El turisme responsable no pot ser un producte turístic més, sinó que comença en allò més bàsic: en les condicions laborals, en aquest cas, de les treballadores del sector. ●



Aurora Richarte

altres veus

3, 4 i 5
de juny

2016

radical ~ment feministes

JORNADES 2016

LES JORNADES FEMINISTES, JA LES TENIM A TOCAR! NO TE LES PERDIS!

Seran un espai i una trobada radical-ment feministes. Ens trobarem a Barcelona els dies 3, 4 i 5 de juny del 2016.

CCOO HI PARTICIPAREM AMB ENTUSIASME I ACTIVAMENT

Encara no t'hi has inscrit?

Entra al blog, on trobaràs tota la informació de les jornades (inscripció, programa...):

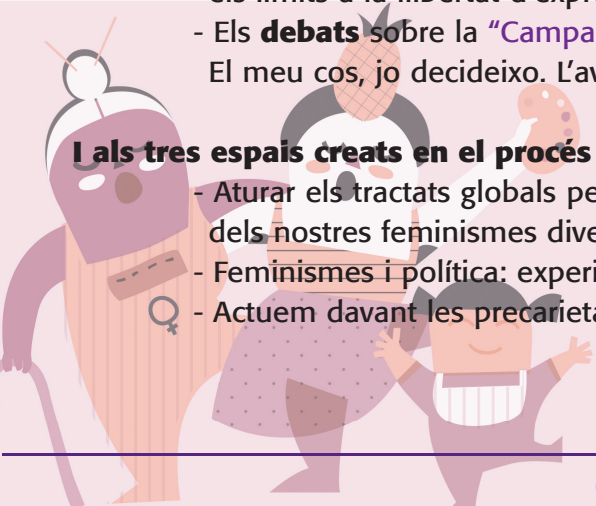
<http://jornadesfeministes2016.blog.pangea.org/>

Les dones de CCOO hi tindrem una parada i participarem en diferents debats amb altres grups feministes, ja sigui perquè formem part de les diverses xarxes o pels espais generats per la dinàmica de les jornades. Serem a:

- Els **debats** de la **Xarxa de Dones per la Salut**:
Models feministes d'atenció en salut. Cap on anem? Deteriorar per privatitzar. Una estratègia perversa. Efectes sobre la salut de les dones. Farem un mural per fer visibles els activismes feministes sobre la nostra salut.
- Els **debats** de **Novembre Feminista**:
Respostes contra les violències patriarcals de dones, lesbianes i transgènere. Eines per treballar els límits a la llibertat d'expressió.
- Els **debats** sobre la "**Campanya pel dret a l'avortament lliure i gratuït**":
El meu cos, jo decideixo. L'avortament a l'àgora.

I als tres espais creats en el procés de preparació de les jornades:

- Aturar els tractats globals per construir sobirania sobre vides, cossos i territoris. Reflexions des dels nostres feminismes diversos.
- Feminismes i política: experiències, contradiccions i reptes.
- Actuem davant les precarietats dels treballs.





28 Maig 2016,
Dia Internacional d'Acció
per la Salut de les Dones

Salut per a totes. Prou desigualtats!

La pobresa, l'atur, la precarietat laboral, les condicions de l'habitatge i el medi ambient, i la qualitat dels serveis socials condicionen la generació de desigualtats en la salut, —entre els barris de la ciutat de Barcelona, on l'esperança de vida pot variar en 10 anys, segons dades de l'Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona. Les desigualtats socials, perpetuades i accentuades per les polítiques neoliberals, expliquen la generació i el manteniment d'aquestes desigualtats.

ENTRE ELS FACTORS SOCIALS, L'IMPACTE DE GÈNERE TÉ UN PES MOLT IMPORTANT:

- * Creix la taxa d'inactivitat i la parcialitat per a les dones, i l'ocupació que es crea és precària. L'atur entre els homes baixa, però no ho fa entre les dones. Ha tornat a augmentar la bretxa salarial entre homes i dones.
- * La taxa de protecció per a les dones és 6 punts inferior a la dels homes. La taxa de risc de pobresa és molt elevada i més per a les dones i les persones joves.
- * Hi ha diferències i desigualtats en la salut, segons dades de l'Enquesta de salut de Catalunya.
- * El 75,1% de la població de 15 anys i més, el 70,3% dels homes i el 79,7% dones pateix o ha patit algun dels 28 problemes de salut crònics i aquests són diferents segons el sexe.
- * Els percentatges més elevats de població que els pateix es donen entre les persones amb estudis primaris o sense estudis.
- * Les dones consumeixen, en general, més medicaments. Els medicaments contra els patiments físics i psíquics són els més consumits. El model d'atenció que es dona al malestar i a les malalties cròniques que reben és el més adequat?
- * Continua havent-hi un excés d'intervenció en els processos naturals de les dones. Hi ha una taxa de cesàries molt elevada; es parla de violència obstètrica.

El darrer Govern de la Generalitat no ha parat d'eliminar recursos públics, els pressupostos destinats a la sanitat s'han retallat i la manca d'activitat als centres d'atenció primària o la Xarxa Sanitària d'Utilització Pública s'ha traspassat a les clíniques i als hospitals privats, que han augmentat així la seva contractació amb el Servei Català de la Salut, descapitalitzant la sanitat pública i intentant eliminar els centres completament públics, passant-los a la gestió privada.

CCOO EXIGEIX QUE L'ACTUAL GOVERN DE LA GENERALITAT:

- * Actui davant les desigualtats socials i les de gènere existents.
- * Retorni la universalitat de l'atenció sanitària.
- * Doni suport a la sanitat pública millorant-ne l'equitat.
- * Eradiqui les desigualtats de tot tipus i consideri l'impacte de gènere en l'atenció.
- * Elabori un pla de xoc per millorar l'atenció de les dones.