

Treballadora

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

Núm. 44 - març 2017



Il·lustració: Eva Sanabria Alvarez

SOM DONES

FEM DRETS

FEM LLUITES



Dia INTERNACIONAL
de les **Dones**

Editorial

Som dones, fem drets, fem lluites

Parlem d'un món globalitzat per referir-nos a molts aspectes que tenen a veure cada dia amb tots els àmbits de la nostra vida tant si som homes com si som dones de qualsevol edat, origen, condició o opció. Però en funció del lloc on naixem, vivim i treballem, si som dones, aquesta globalització té un impacte diferent.

Les dones de CCOO participem a la Plataforma CEDAW Ombra Catalunya analitzant les agendes polítiques governamentals pel que fa al compliment dels drets de les dones en matèria d'igualtat. Treballem a partir d'uns estàndards internacionals, com els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), la mateixa Convenció per a l'erradicació de totes les formes de discriminació vers les dones (CEDAW) o el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones, conegut com a Conveni d'Istanbul, per citar-ne alguns.

Tots els diagnòstics apunten una realitat de profunda crisi social, econòmica i democràtica a tot el món, a UE a Espanya i a Catalunya. Una realitat que se suma a la crisi de confiança per part de la ciutadania respecte de les institucions, que, amb temes

tan greus i grans com la incapacitat de donar aixopluc, asil i acollida a milions de persones que fugen de guerres de foc i guerres contra la fam, no han fet més que agreujar-la. Una crisi que provoca molt patiment a molta gent que veu com reculen els seus drets, com es cronifiquen la precarietat i la pobresa, i com és de difícil el camí cap a la igualtat.

Tant si ens fixem en indicadors d'àmbit global com locals veiem que la crisi encara no ha estat superada, la suposada recuperació econòmica genera ocupació de baixa qualitat, temporal, amb baixos salaris, amb bretxa per a les dones i a temps parcial, un poder adquisitiu molt limitat i poques millores en la qualitat de vida i la igualtat d'homes i dones.

A Catalunya, les dones som el 52% de la població major de 16 anys, però, en canvi, no arribem a ser la meitat de la població activa: som gairebé el 60% de la inactiva perquè 1 de cada 4 dones té la necessitat de tenir cura d'infants o de persones dependents. Augmenta la bretxa salarial entre homes i dones fins al 26%, una mitjana de 7.000 € menys que els homes. I aquesta bretxa existeix ja per a les dones joves i no minva al llarg de la vida laboral, fins al punt d'arribar a uns extrems alarmants pel que fa a les pensions.



Sumari

● Informe: Plans d'igualtat.....	4
● La precarietat colpeja amb més força a les dones.....	7
● Dones: joves i pobres.....	8
● Qui som, què fem. Actes del 8 de Març.....	10-11
● Altres veus: #OnSónLesDones, l'evidència d'una discriminació.....	14
● Entrevista: Encarna Bodelón González.....	15



La precarietat afecta més les dones en tots els grups d'edat, en tots els àmbits professionals, en tot tipus de contractes, especialment els de temps parcial, i en totes les categories.

La salut i l'atenció sanitària també tenen biaix de gènere i de classe social, i així es conclou de les dades de diferents enquestes de Catalunya.

La violència masclista no coneix classes socials, nivells de formació, edat, procedència, condició o opció, és estructural i només amb una intervenció integral i contundent es podrà arribar a erradicar.

Podem afirmar que el feminisme és una opció i una identificació individual, però feminisme és, també i sobretot, la força col·lectiva per transformar la societat i aconseguir que les dones siguin éssers lliures i amb drets, i sense cap mena de discriminació ni violència pel fet de ser dones.

El feminisme, com a dimensió col·lectiva, té dues necessitats bàsiques: d'una banda, el compromís i l'acció per fer front a les desigualtats de les dones; de l'altra, el convenciment que això només es pot fer amb les dones.

A CCOO tenim fortament arrelades aquestes dues característiques: tenim programa i actuem, i des de fa molts anys tenim clar que cal la participació de les dones en primera persona per aconseguir una societat més justa. Evidentment, tot reconeixent que encara tenim molt camí per recórrer.

Lluites centrals de les dones com l'erradicació de la bretxa salarial o la reivindicació de la jornada laboral per afeblir la divisió sexual de les feines afecten de manera central la lluita de classe, ja que la seva plusvàlua i la seva capacitat sobre la disponibilitat de les persones es disputen amb l'empresari.

Un sindicat de classe i feminista és poder situar-nos al capdavant de la reivindicació per una igualtat efectiva, real; reiterar el nostre compromís amb la consecució d'una societat més justa i igualitària és també una concreció per mostrar que som una organització que entén que el centre és la vida de les persones i les nostres accions en el l'àmbit laboral i social. És també situar les dones de manera poderosa, és a dir que l'experiència i la proposta

de les dones pugui servir per transformar la societat i beneficiar amb aquesta lluita el conjunt de la població treballadora. És reforçar la relació amb els moviments feministes.

És posar les aportacions del feminisme a la lluita contra les desigualtats de gènere a les empreses com a part imprescindible per disputar el poder empresarial en la decisió en les vides de les persones. Són una palanca imprescindible per fer una societat més igualitària. Sense aquestes aportacions, la transformació de l'acció sindical perquè sigui útil a la nova realitat del món del treball no és possible.

És reforçar el compromís de CCOO en la transformació social i ens situa com a organització imprescindible per al canvi.

És en la mesura que el control de les dones és tan important per a la globalització com per als moviments identitaris de dretes, que la defensa dels drets laborals, socials i econòmics de les dones ha de ser un element estratègic en la política de CCOO.

És construir un sindicat que respongui a la diversitat de la classe treballadora, i que situï en el cor de les propostes sindicals les aportacions del feminisme.

Som dones, fem drets, fem lluites.

Visca el 8 de Març! •

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

Si volem un canvi real, els plans d'igualtat han de ser vius

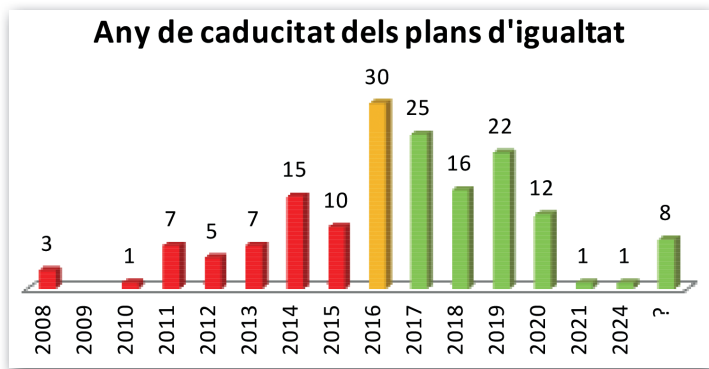
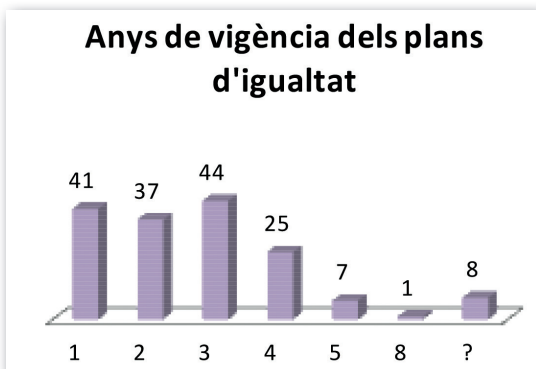
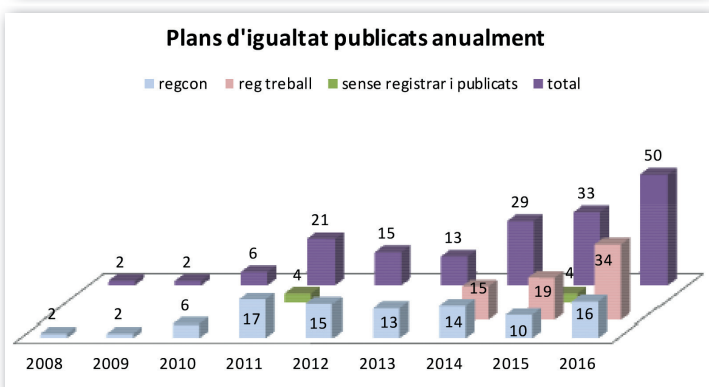
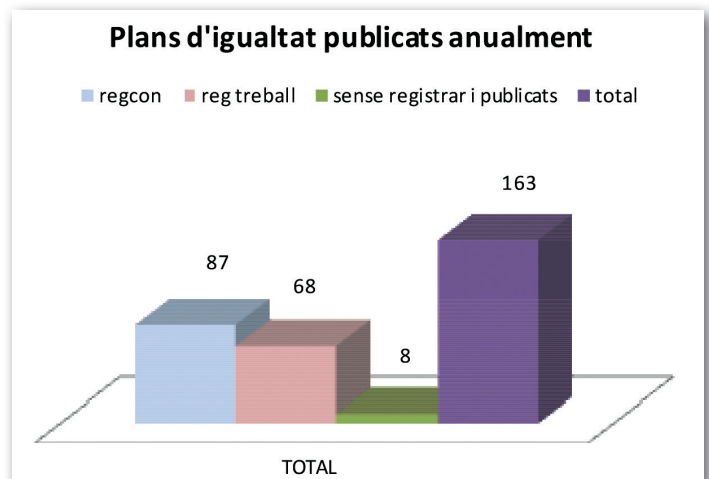
Ara fa 10 anys que es va aprovar la Llei orgànica d'igualtat, que obliga les empreses a introduir mesures d'igualtat per eliminar les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral. Aquestes mesures prenen la forma de plans d'igualtat negociats amb la representació sindical a les empreses on treballen més de 250 persones, a les que han tingut una denúncia per discriminació o a les que ho volen o el conveni col·lectiu obliga.

Des de la Secretaria de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya estem realitzant un estudi de com s'està incorporant aquesta lluita contra les desigualtats i les discriminacions envers les dones a la nostra negociació col·lectiva i quina és la realitat d'aquests plans d'igualtat.

Hem recollit els plans d'igualtat registrats al Registre d'Acords Col·lectius, on, obligatòriament, s'han de registrar els plans d'igualtat negociats, els que s'han presentat voluntàriament al Registre propi de Plans d'igualtat del Departament de Treball i els que s'han publicat en diaris o butlletins oficials i no han estat registrats. L'estudi fa referència tan sols a plans d'igualtat d'àmbit territorial estatal i de Catalunya, i en total tan sols hi ha 163 plans d'igualtat negociats que afecten les empreses ubicades a Catalunya.

S'observa que hi ha un augment de plans d'igualtat en els darrers anys com a resultat de la creació del registre propi en el Departament de Treball i el seu impuls posterior. També és cert que aquests plans no estan registrats en el registre d'acords col·lectius.

Segons aquestes dades tan sols 8 plans d'igualtat han estat objecte de renovació, i 85 són plenament vigents a data d'avui. Però aquestes dades poden tenir una altra lectura i és que els plans d'igualtat, una vegada registrats i pactats, no estan subjectes a un veritable seguiment i avaluació.



Si volem un canvi real que trenqui les desigualtats i les discriminacions de les dones a les empreses, els plans d'igualtat han de ser vius i produir canvis en les condicions de treball.

Teniu més informació sobre aquest estudi a l'Informe del 8 de Març del 2017, realitzat per la Secretaria de la Dona i de Cohesió Social i que podeu trobar enllaçat a la nostra pàgina web. ●



La utilitat de les lleis en la realitat quotidiana

Tot just fa 10 anys de l'aprovació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el març del 2007, una llei que sindicats, associacions de dones juristes i partits progressistes van aprovar al Congrés dels Diputats.

L'any 2008 CCOO de Catalunya publicava la primera guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i llavors ens en qüestionaven "fins a quin punt el dret i, en concret, la nova llei seran eficaces per canviar la realitat quotidiana de les persones?".

Doncs han passat 10 anys, i malgrat els progressos fets fins al moment, la igualtat entre dones i homes en la vida quotidiana encara no és cap realitat. Malgrat que queda molt per fer, en el món laboral podem trobar alguns exemples d'empreses a les quals sí s'ha avançat.

La Mútua **Fraternidad-Muprespa** ha posat molt interès en la formació. I ho ha fet en diferents direccions: la sensibilització de la plantilla, de tota la plantilla (6 hores x 2.000 persones), la de les persones que realitzen la selecció de personal (aquestes han rebut una sensibilització específica) i la dels membres de la Comissió d'Igualtat, que han rebut formació fins i tot a nivell de màster, especialment en el cas de les persones que fan d'encarregades del seguiment en els possibles casos d'assetjament laboral o sexual. Han treballat molt i bé en les mesures protectores per a les dones que han patit violència de gènere, i aquest és el seu orgull destacat. Tenen un ventall molt interessant d'ajudes per a aquests casos, tot i que diuen que avancen menys del que voldrien. Això, entre altres coses, ha fet que els concedissin el distintiu d'igualtat que atorga el ministeri i que només han rebut 12 empreses el 2016.

Des de l'**Ajuntament de Barcelona** ens diuen que ja fa 2 anys que tenen en marxa el segon Pla d'igualtat. La seva experiència els va portar a signar un primer Pla d'igualtat a corre-cuita perquè canviava el Govern municipal. Aquest pla va quedar fluix i amb unes mancances considerables, com la diagnosi de la bretxa salarial i les dades de les retribucions. I va arribar el moment de signar el segon pla i aquí es van plantar. Sense aquestes dades no ho podien signar! Resultat: descobrir la bretxa salarial a l'Ajuntament de Barcelona i l'establiment de mesures per avançar en la seva erradicació.

L'avaluació exhaustiva del primer pla els va permetre marcar el camí i els objectius del segon. L'àmplia diagnosi de situació va ser elaborada, discutida i negociada.

Ara han creat la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica, que es reuneix mensualment i fa el seguiment de l'aplicació de les mesures. La presència de les delegades en aquestes comissions ha aportat un punt qualitatiu en el pla, i s'han guanyat el respecte de tothom.

Han aconseguit la creació del Departament d'Igualtat a Recursos Humans, que té dedicació exclusiva per implementar el Pla d'igualtat. S'està treballant per modificar les bases d'accés i de promoció, on encara tenen oberta la discussió de les accions positives. Han revisat el protocol de discriminació que tenien i ara disposen d'un protocol propi per a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Tot això ens mostra que si volem canvis reals, cal treballar perquè així sigui, i que per, millorar les condicions laborals, salarials i socials de les dones, els plans d'igualtat han d'estar vius, han de tenir seguiment i avaluació, i hem d'apostar-hi. ●

Aprendre, identificar i actuar per poder avançar

La Secretaria de Formació Sindical, Estudis i Cultura, juntament amb la Secretaria de la Dona, han elaborat un nou itinerari formatiu en clau de gènere. Aquest itinerari inclou un nou curs denominat "Responsable sindical d'igualtat a l'empresa", una gran aposta del sindicat per avançar en la igualtat.

Amb aquesta formació es pretén que a cada comitè i a cada secció sindical, hi hagi una persona o diverses que puguin aportar una visió de gènere a totes les situacions i negociacions que es duen a terme a les empreses.

Per poder introduir la visió de gènere és necessari anar a les nostres arrels i veure com estan relacionats el moviment obrer i la lluita feminista, així com la lluita de les dones en la conquesta dels seus drets.

Una vegada ens hem situat, cal aprendre a identificar les desigualtats i les discriminacions, saber veure tot el que afecta les dones i com els afecta, reconèixer les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, saber diferenciar aquestes situacions i elaborar protocols per a la seva prevenció i abordatge, aprendre a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, conèixer els drets de conciliació i els drets de les dones que han patit violència masclista, i tenir la capacitat de fer propostes de millora de la igualtat d'oportunitats a les empreses mitjançant l'elaboració de mesures i plans d'igualtat.

L'itinerari serà el següent:

- ④ **Curs bàsic de formació sindical**
- ④ **Responsable sindical d'igualtat**
- ④ **Mesures i plans d'igualtat**
- ④ **Les violències masclistes**
- ④ **Planificació d'estratègies d'igualtat d'oportunitats al territori**

Esperem que us animeu a realitzar aquestes formacions per poder avançar en la igualtat tant a l'empresa com a la societat.

Aurora Richarte Giménez

fem
igualtat

fem
CCOO

El sindicalisme va néixer per combatre les desigualtats

Que CCOO és una eina tan útil i necessària com ho va ser fa 50 anys és quelcom indiscutible. I amb una aposta clara per obrir la participació, per ser encara més útils, ens va arribar la Conferència de Dones i Homes de CCOO. Una conferència que va agafar com a punt de partida la que es va celebrar ara fa 25 anys.

Sorpren comprovar que algunes de les reivindicacions presentades fa ara un quart de segle per les nostres companyes, i sí, per algun company, tenen avui dia una vigència irritant. Què ens està passant? Doncs que tot i la bona feina feta i la voluntat sindical i sociopolítica per canviar la realitat, la baixa intensitat dedicada a transversalitzar aquest tema ha debilitat la nostra capacitat d'incidència.

Està més que demostrat pel nostre sindicat que el salari anual de les dones hauria d'incrementar-se en un 26% per equiparar-se al dels homes, i que tenen nom de dona la precarietat laboral, la falta d'oportunitats, els treballs de cura no remunerats, la cronificació de la pobresa, les violències masclistes, la manca de significació i consideració... Sí, ens avalen informes, relats, propostes, experiències i evidències. Evidències que ens obliguen, en aquest nou escenari sociopolític i sindical, a presentar solucions col·lectives i a defensar conjuntament amb la mateixa intensitat drets laborals i drets socials amb un nou punt de partida afegit al bagatge nostre històric, el feminisme. Només així aconseguirem reforçar la nostra capacitat d'incidència en la transformació social.

Hem avançat força, tant en l'intern com en l'extern. Però no podem oblidar que la gran parella, la patriarcal-capitalista, té molta tradició i grans amics governant, i tot i que presumeix de bona salut, sap que si el combat és ferm té molt a perdre. Per això, quan sembla que li hem pres una mica de terreny, ella, l'eterna parella, pacientment espera que ens relaxem per agafar embranzida.

Ara, en ple període de processos congressuals, tenim una molt bona oportunitat per canviar certes dinàmiques i per posar en marxa allò que l'afiliació ens ha reclamat o demanat en els processos participatius. I ara toca de nou continuar treballant per poder seguir proclamant que CCOO és una eina de construcció de presents i de futurs amb forta capacitat transformadora. Som un sindicat de classe, fem igualtat. Defensem i practiquem el feminisme. Així creixerem i serem més útils. Així hi guanyarem totes, però tots també. ●

Maribel Ayné

La precarietat colpeja amb més força les dones

Les dones cobren anualment gairebé 7.000 menys que els homes segons l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial del 2014, feta pública a finals d'octubre del 2016.

La bretxa salarial ha augmentat gairebé 1 punt des de l'any anterior i se situa en el 26%, essent així la més alta des del 2008. Aquest augment és degut al fet que encara que baixen els salaris d'homes i dones, el salari de les dones ha baixat 416 i el dels homes, 237 .

Des de CCOO parlem de bretxa salarial anual perquè entenem que és el salari anual el que determina que les dones tinguin pitjors rendes o rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació, i, per tant, fa que les dones tinguin un risc més gran de pobresa.

La desregulació de les condicions de treball proporciona un augment de les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral.

Per tot el que hem analitzat es pot veure que la bretxa salarial de gènere és el resultat de totes les bretxes que existeixen en el mercat de treball, ja sigui assalariat, remunerat o no, i que la desregulació de les condicions de treball i els atacs a les relacions laborals empitjoren la situació de les dones i causen un augment de la bretxa salarial.

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

- ☞ **Impulsar polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere i incentivar les empreses petites i mitjanes per negociar i dur a terme mesures i plans d'igualtat.**
- ☞ **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 dependència.**
- ☞ **Recollir l'obligatorietat del permís de paternitat que recull la Llei 3/2007 i lluitar per la seva ampliació fins que sigui igual que el de maternitat.**
- ☞ **Introduir en els convenis col·lectius:**
 - ☛ **La definició de tots els conceptes retributius.**
 - ☛ **La identificació dels conceptes retributius per a cada un dels llocs de treball per a evitar que existeixi qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.**
 - ☛ **La garantia que els llocs de treball feminitzats no estiguin infravalorats.**
 - ☛ **Una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.**
 - ☛ **La creació d'una comissió paritària d'igualtat que faci el seguiment de tots aquests aspectes, més dels inclosos en els plans d'igualtat.**

Lidia Sandalinas

INFORME DE BRETXA SALARIAL: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2017/informe_bretxa_salarial_2017.pdf



Es deia Leidy, tenia 34 anys. Era afectuosa, alegre, simpàtica i discreta. Una dona enamorada de la vida, de les seves criatures i de la seva família, i era afiliada a CCOO. La seva exparella la va assassinar, el 23 de febrer, quan sortia de la feina. Sí, era i es deia, perquè el masclisme l'ha assassinat. Perquè el masclisme mata.

Reforma horària, sí...i amb horaris laborals més justos

El tema dels temps per incidir en la qualitat de vida de les persones, i sobretot de les dones, continua essent un tema que apareix a l'agenda política i social. I, com ja hem dit altres cops, a l'agenda social fa molt de temps que hi és, ja que els temps i els seus conflictes per atendre les necessitats i les demandes estan en permanent conflicte. Insistim: més per a les dones.

En aquests darrers mesos Comissions Obreres estem participant activament en els debats i en els espais de propostes convocats pel Govern i el Parlament, des de les propostes de l'àmbit laboral, que fan organitzar la resta dels espais socials, l'escola, el comerç, la mobilitat, els espais d'oci i comunicació..., a la defensa, des del primer moment, d'un pacte nacional per la reforma horària i la vida de les persones.

I volem donar ressò a dos instruments recents de CCOO per fer front al debat entorn de la reforma horària: la *Guia sindical. La jornada laboral i drets*, que podeu consultar a:

<http://bit.ly/2mfHg3j>

i el programa de CCOO a TV3 titulat "Reforma horària: horaris per a les persones", disponible a:

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

Neus Moreno,

Dones: joves i pobres

Quan parlem de pobresa, precarietat, exclusió social o bretxa, ens ve al cap la imatge d'un rostre de dona perquè els factors de discriminació de gènere en l'ocupació i els treballs condicionen i repercuten en tot el cicle de vida de les dones, en els seus ingressos, en la seva capacitat d'afrontar les despeses bàsiques i, de manera específica, en les prestacions de Seguretat Social o jubilació. És a dir que l'impacte de la precarietat té dimensió de present i de futur.

El que potser ens sobta és que aquest rostre sigui de dona jove.

La bretxa de gènere en els ingressos individuals existeix, tal com hem observat des de CCOO (<http://bit.ly/2ISOOFZ>) per a tots els grups d'edat i per a tots els àmbits professionals, contractes i categories. Però és sorprenent que mentre que un 14,9% dels homes que tenen treball remunerat es troben en risc de pobresa, per a les dones que tenen treball remunerat la xifra de treballadores en risc de pobresa arriba al 25,9%, és a dir, 1 de cada 4 dones.

Si analitzem les llars en situació de risc de pobresa o exclusió social segons la taxa AROPE, es mostra un nivell mínim de desigualtat: les llars on viu 1 dona sola (26,4%) és més probable que es trobin en risc de pobresa o exclusió social que les llars on viu 1 home sol. Ara bé, si analitzem el nivell de privació material (4 de 9 privacions) la bretxa és del 7% i sobta que el col·lectiu de dones joves sigui aquell que, amb més freqüència, afirma patir en major mesura part d'aquestes privacions.

La bretxa de gènere en la privació material segons el grup d'edat mostra que on més desigualtat de gènere trobem, 4,3 punts percentuals més que els homes, és en el grup de majors de 65 anys.

Les llars on treballa menys d'un 20% dels seus membres són considerades en risc d'exclusió social, però el que mostra l'Informe de

feminització de la pobresa és que el 2015 les dades mostren una lleu feminització. Ara bé, aquesta feminització de la pobresa és notable entre la població de 45 i 64 anys, on les dones d'aquesta edat arriben a ser el 14,5% i els homes, un 8,8%.

L'Enquesta de condicions de vida inclou, des del 2013, una pregunta per copsar la pobresa subjectiva que augmenta cada any i que de manera contrària a la resta d'indicadors de bretxa de gènere en la percepció subjectiva de la pobresa indica que més dones que homes responen que arriben amb dificultat o molta dificultat a final de mes.

Cal deixar d'amagar l'efecte de les retallades i les privatitzacions, la disminució de les rendes al llarg de la crisi, i cal fer visible en les estadístiques sobre usos del temps l'increment del treball no remunerat de cura i domèstic, que recau sobre les dones.

El fenomen de la pobresa no és neutre ni des de la visió de gènere ni des de la dimensió generacional. Avui dia els indicadors i l'anàlisi que s'utilitzen no acaben de fer possible la visibilitat i l'abast real del que està patint una part considerable de la població, especialment les dones i joves.

CCOO seguirà defensant instruments i drets com la renda garantida de ciutadania (RGC) per combatre la pobresa, que es retiri la reforma laboral, que la contractació sigui a jornada completa i indefinida, que s'elimini la bretxa de gènere en salaris, temps i pensions, exigint unes polítiques d'ocupació actives i efectives, amb impacte de gènere i edat, i que els poders públics garanteixin l'autonomia de totes les persones com a garantia d'una vida lliure de pobresa, violència masclista i exclusió social.

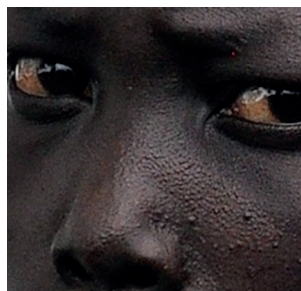
Les dones no podem seguir pagant la crisi i les polítiques neoliberals amb una càrrega cada cop més gran sobre nosaltres. ●

Alba Garcia

Crisi social i política i atac a les migracions

Des de CCOO, hem mostrat com la crisi ha colpejat la classe treballadora i, especialment, les dones: situació de feblesa en el mercat laboral, manca de protecció davant l'exclusió social, persones en atur sense cap ajuda econòmica —circumstància que afecta més les dones—, persones que han perdut l'habitatge... Constatem la inexistència d'un veritable estat de benestar que ajudi les persones en pitjor situació. S'han afegit dificultats a l'accés a serveis públics, retallades i altres. Però la crisi social i política va molt més enllà. S'han de cercar persones culpables per restringir drets, per desviar-nos dels veritables culpables i atacar les persones més febles, com les que venen de fora i han de fugir de situacions molt dures com la sequera, l'eliminació de recursos naturals, de vegades provocats pels països cap als quals han d'emigrar, i situacions més cruels, com són les guerres, que tenen lloc amb l'ajuda directa dels països avançats, a través de la venda d'armes. Les polítiques de restricció i de culpabilització d'immigrants no són recents: la Unió Europea, amb el consens de l'Estat espanyol, va aixecar murs a Ceuta i Melilla, amb la qual cosa va dificultar i posar en perill les persones que volien arribar a Espanya des de l'Àfrica. Segons ells, l'objectiu era reordenar la immigració, sense contrapartides, com ara millorar les condicions de vida als països on s'extrauen recursos naturals o millorar la concessió de visats als països d'origen. Eren èpoques de gran necessitat de treballadors i treballadores estrangers i les dificultats solament han servit per a l'entrada il·legal, amb més perill per a les seves vides. La manca de drets té el seu efecte en l'empitjorament de les condicions de treball. Des de fa anys

conexim el veritable calvari de les dones africanes que intenten arribar a Europa: a les dificultats econòmiques i al perill de morir ofegades, s'hi afegeixen agressions sexuals, fins i tot de la policia, o el perill de caure en xarxes d'explotació sexual. Aquestes polítiques se saltaven les convencions internacionals sobre migracions. Què és el que ha canviat ara? Segons l'Associació pro Drets



Humans d'Andalusia que fa anys que fa el seguiment sobre la frontera sud espanyola diu: "fins ara, des d'una perspectiva formal, les institucions han intentat mantenir una aparença de respecte dels drets fonamentals, tot i que en la pràctica material deixava buit de contingut el discurs oficial". Però des del 2015-2016, els organismes comunitaris han decidit abandonar aquesta màscara, les polítiques que es van fer a Espanya, de crear murs i delegar el flux d'immigrants a països tercers on el respecte de drets humans era nul, s'estan copiant per tot arreu. **Les dones treballadores què hi podem fer? Parlar amb tothom explicar la situació, donar suport a les mobilitzacions perquè canviïn les polítiques i contribuir amb recursos per a les necessitats urgents.** ●

M. Carme Catalán



Les dones i les pensions

Des de fa mesos, CCOO estem fent difusió dels tres pilars fonamentals per mantenir condicions dignes al llarg de la vida de les persones: els salaris, les condicions de vida i les pensions. Aplicar mesures correctores perquè l'ocupació de les dones sigui amb contractes de jornada completa, indefinits, amb bons salaris i en sectors de valor afegit és una prioritat per revertir la situació d'atur femení, de precarietat i de pobresa laboral de les dones que es pateix actualment.

A Catalunya, hem fet una campanya de difusió de les propostes de CCOO sobre pensions¹. Hem fet un total de 14 assemblees de forma descentralitzada per tot el territori que han despertat molt d'interès.

De les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social es constata la situació diferent de les dones respecte de la dels homes, que majoritàriament han tingut una vida laboral remunerada de molts anys i amb cotitzacions que han anat creixent. De la quantia de les pensions, les dones se situen en els trams més baixos, entre 150 € i 500 €, i on hi ha tres vegades més dones que homes. En la franja compresa entre 500 € i 648,59 € les dones són un 23,28% més que els homes. Si veiem les quanties més altes, de 2.000 € a 2.560,89 €, les dones són un 82,92% menys que els homes. En el cas de més de 2.560,89 €, les dones són el 84,02% menys respecte dels homes. De les pensions de viduïtat a Catalunya, el 90,55% són dones, però la pensió mitjana és de 654,03 € per a les dones i de 476,53 € per als homes. Una de les propostes de CCOO per garantir els ingressos al sistema públic de pensions és que, de forma transitòria, les quanties de les pensions de viduïtat es paguin de pressupostos generals de l'Estat, tot garantint que es mantenen dins el sistema públic de pensions. També plantejem la revaloració de les pensions d'acord amb la inflació a través de la derogació de la reforma de les pensions del Govern del PP del 2013 i el consens del Pacte de Toledo. En definitiva, exigim salaris i pensions dignes per a tota la ciutadania. ●

Antònia Pascual,
secretària de Socioeconomia de CCOO de Catalunya

¹ Podeu consultar el document de les propostes de CCOO a: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o202826.pdf>.

Qui som, què fem

CORNELLÀ, "CIUTAT FEMINISTA"

El passat mes de novembre des del sindicat de CCOO del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf, es va portar la proposta de declarar Cornellà com a "ciutat feminista" al Consell de la Dona del mateix municipi. La proposta va ser aprovada per unanimitat per totes les entitats i els partits polítics representats al Consell. Més tard, també ha estat aprovada plenament dins de l'Acord social impulsat pel municipi i es preveu presentar-la el març d'aquest any 2017 al Ple del consistori.

Cornellà és una ciutat referent pel que fa a les polítiques de gènere i és el bressol de les lluites obreres. La declaració com a "ciutat feminista" situaria Cornellà al capdavant de la reivindicació per una igualtat efectiva i reiteraria el seu compromís contra la discriminació de gènere en tots els àmbits de la vida.

Alguns dels acords presentats a la declaració són els següents:

- Continuar desplegant el Pla transversal de polítiques d'igualtat i posar-lo en pràctica a la ciutat.
- Difondre entre la ciutadania aquesta tasca i promoure la igualtat entre homes i dones en tots els camps: laboral, educatiu, lúdic, esportiu, cultural, etc.
- Garantir la lluita i la protecció contra la discriminació i contra qualsevol forma de violència. Tolerància zero. Continuar amb el treball dels agents d'igualtat als centres educatius.
- Seguir impulsant la Plataforma Ciutadana contra la Violència Masclista perquè promogui activitats de sensibilització a la ciutadania.



Uxi Mora Núñez, representant del Consell de Dones de Cornellà de Llobregat

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



CCOO ha posat en marxa el SIAD laboral, un servei especialitzat que està adreçat a totes les dones treballadores i que està en connexió amb tots els serveis especialitzats de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya. Ofereix assessorament en:

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.

Tel. 93 481 27 00 - conc@ccoo.cat

Qui som, què fem

CCOO CATALUNYA

8 de Març

10 h. Assemblea de delegades i delegats.

10 anys de la llei d'igualtat: i ara què?

Sala d'actes de la seu central de CCOO de Catalunya, Via Laietana, 16, de Barcelona.

- Ho presenta **Alba Garcia Sánchez**, secretaria de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya.
- Ponència d'**Encarna Bodelón González**, professora de filosofia del dret a la UAB i directora del Grup de recerca Antígona: drets i societat amb perspectiva de gènere.
- Taula rodona: **Mercè Haro Garcia**, de l'empresa Miquel Alimentació, i **Alba Garcia Sánchez**.
- Cloenda a càrrec de **Joan Carles Gallego**, secretari general de CCOO de Catalunya.

12 h. Manifestació, concentració i acció reivindicativa a les portes de Foment del Treball.

16.30 h. Projectió de la pel·lícula *La vieja dama indigna*.

Espai l'Assemblea, a la seu de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, de Barcelona).

19 h. Manifestació unitària amb el lema "La revolució imparabile de les dones". Organitzada per la Comissió 8 de Març 2017, Barcelona. A plaça de la Universitat de Barcelona.

FEDERACIONS



SERVEIS

8 de Març

Repartiment de clavells, punt de llibre i fitxes d'afiliació als centres de treball.

EDUCACIÓ

7 de març

Presentació - diàleg amb l'autora del llibre "*NI PRINCESES NI PIRATES: Per educar nenes i nens en llibertat*" de Núria Solsona Pairó amb pròleg de Marina Subirats

Hora: 18.00 h

Lloc: Speaker's Corner. Espai Assemblea. Via Laietana 16 (soterrani)

VIDEO de Núria Solsona al programa PROS i CONTRES de XIP/TV emès el passat 14 de desembre de 2016.



TERRITORIS

VALLÈS OCCIDENTAL - CATALUNYA CENTRAL

Berenar solidari i commemoratiu

Dia: dimecres 8 de març a les 19.00 h

Lloc: El Cellar, carrer de Pintor Coello, s/n (cantonada del general Prim), 08191 - Rubí

Promoció de la defensa dels drets humans de les dones a Guatemala

Contrapart: Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco

Entitat: Fundació Pau i Solidaritat de CCOO Catalunya

ACTES DEL 8 DE MARÇ

LLEIDA

Cine-Fòrum: es projectarà la pel·lícula *Sufragistas* i debat

8 de març

Hora: 9.30h

Lloc: Sala d'actes de CCOO de Lleida al c/ Enric Granados nº 5

GIRONA

Presentació del llibre "El silenci del telers" a càrrec de la seva autora, Assumpta Muntellà

7 de març

Hora: 19.30 h

Lloc: Sala de reunions de la cinquena planta del local sindical del Girona, C/ Miquel Blay, 1. Girona



TARRAGONA

8 de març

Assemblea de delegades i delegats

Hora: De 10.00 h a 11:30 h

Lloc: Casa del Mar

Lectura conjunta CCOO i UGT

Hora: 12.00 h

Lloc: Estàtua dels despullats, a la Rambla Nova

Acte Institucional

Hora: 13.00 h Acte institucional

Lloc: Ajuntament de Tarragona

Entrega de punt de llibre

Hora: 17.00 h

Lloc: Ajuntament de Tarragona

REUS

11 de març

Concentració i lectura del manifest de CCOO

Hora: 11:30h

Lloc: Plaça de la dona treballadora, REUS

Cine-fòrum: "El pago justo"

Hora: 12.00 h

Lloc: Locals de CCOO de Reus a la Plaça Villarroel, 2, baixos

Dinar

Hora: 14.00 h



BAIX LLOBREGAT - ANOIA - PENEDES - GARRAF

19 de març

Caminada i esmorzar a Collbàs

Hora: 9.00 h Sortida

Lloc: Sortida de Can Titó (Vilanova del Camí) i arribada a l'ermita de Collbàs

Cal inscripció prèvia al telèfon 938050494

glossari

CEDAW o convenció per a l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona:

Va ser aprovada per les Nacions Unides el 1979 i ratificada per 187 països, el 96% dels existents, entre ells Espanya, que la va ratificar el 1984 i la va publicar al BOE el 21 d'abril del 1984.

El seu protocol facultatiu, ratificat per Espanya el 2001, permet a persones o associacions elevar al Comitè CEDAW denúncies per violació de la convenció, quan no trobin al seu país tutela judicial o administrativa ràpida i efectiva, i permet al comitè obrir d'ofici un procediment d'investigació per violació greu o sistemàtica de la convenció.

La convenció exigeix als estats part no només que no discriminin, ja que l'article 15 declara que tot contracte o instrument que limiti la capacitat jurídica de la dona "es considera nul", sinó que modifiquin el paper tradicional d'homes i dones en la societat i en la família i prenguin constantment mesures per eliminar la discriminació. En aquest darrer punt, estan previstes fins i tot accions positives, que l'article 4 defineix com a "mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat", que no es consideren discriminació fins que no s'arribi als objectius d'igualtat real entre homes i dones. ●

Determinisme biològic:

Paradigma científic que defensa que les diferències entre els dos sexes són de caràcter biològic, i per tant, naturals i immutables. Aquest paradigma assigna característiques i funcions diferents a dones i homes en funció del sexe. S'ha utilitzat com a justificació "científica" per a la discriminació de les dones. ●

Declaració de seneca falls (1848):

Document que neix a la Primera Convenció sobre els Drets de la Dona als Estats Units, en el qual es denunciaven les restriccions, sobretot polítiques, a les quals estaven sotmeses les dones: no poder votar ni presentar-se a eleccions ni ocupar càrrecs públics ni afiliar-se a organitzacions o assistir a reunions polítiques. ●

Teresa Mollà
Agent d'Igualtat. Formadora en temes de gènere
tmolla@telefonica.net

dones amb compromís

PILAR GRANGEL ARRUFAT



El 19 octubre del 1893 va néixer a Castelló la pedagoga racionalista i militant anarcosindicalista Maria del Pilar Grangel Arrufat. Es va traslladar a Barcelona, on es va afiliar a la Secció de Mestres del Sindicat Únic de Professions Liberals (SUPL) de la Confederació Nacional del Treball (CNT). Abans de la Guerra Civil va ser responsable, amb el seu company Joaquim Ferrer

Álvaro, de la racionalista Escola Pestalozzi, a la barriada barcelonina de Sants, i va dirigir l'escola del Sindicat del Ram d'elaborar Fusta. El 1932 va col·laborar amb Solidaritat Obrera de València.

Va fundar, juntament amb altres companys, Brises Llibertàries —creat també a Sants dins del SUPL amb la finalitat d'impartir classes nocturnes a les dones obreres— així com, l'any 1934, el Grup Cultural Femení, hereu de l'associació anterior, que es reunia al Sindicat d'Arts Gràfiques de la CNT de Barcelona. Durant la guerra va militar a Dones Lliures, escrivint en el seu òrgan d'expressió, que duia el mateix nom, i participant en gires de propaganda, i es va encarregar de la Maternitat de les Corts. El setembre del 1936 va ser una de les fundadores —amb Ernestina Corma, Eugènia Bony, Maria Colomé i Palmira Puentes, entre d'altres— del Comitè Femení de Solidaritat Llibertària del SUPL, creat per tal de muntar un taller de confecció de roba per al front, fer cursets d'infermeria i de puericultura, impartir conferències propagandístiques, etc. En aquella època va col·laborar a Esforç, òrgan d'expressió de la Federació Ibèrica de Joventuts Llibertàries (FIJL) de Barcelona. El dia 1 de maig del 1937 va par-

lar en un míting de Dones Antifeixistes per la Unitat Índica, celebrat al Teatre Olympia de Barcelona, juntament amb Nita Nahuel i Llibertat Ródenas, per la CNT, i Caritat Mercader, Isabel Azuara i Dolors Piera, per la Unió General de Treballadors (UGT).

Va substituir Àurea Cuadrado Castellón a la Casa de la Maternitat de Barcelona com a directora pedagògica durant la guerra, càrrec que va deixar per evacuar, el juny del 1938, un grup de nens a Seta (Llenguadoc, Occitània). En acabar la contesa va marxar a França, on va ser internada a diversos camps, fins que es va establir a Clarmont d'Erau. El 1945, quan els seus intents d'emigrar a Mèxic van fracassar, es va instal·lar definitivament a Montpeller. En aquesta ciutat va col·laborar en la premsa de l'exili i en tasques assistencials a Solidaritat Internacional Antifeixista (SIA). Va mantenir estrets vincles amb la família d'editors catalans exiliats a Mèxic formada per Hermós Plaja Saló i Carme Paredes Sans, i va exercir com a representant a França de les seves Ediciones Vértice.

Pilar Grangel va morir el 18 de març del 1987 a Montpeller. L'actriu, cantant, esportista lorquiana i llibertària Violeta Ferrer és una de les seves filles. ●

'La vieja dama indigna'

Direcció: René Allio
1995 França
Gènere: Drama

Des de la Federació de Pensionistes i Jubilats de CCOO de Catalunya ens vam sumar a la reivindicació i a la commemoració del dia 25 de Novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones i les Nenes, amb la projecció de *La vieja dama indigna*. La pel·lícula, dirigida per René Allio, està basada en un conte de Bertolt Brecht, *Die Unwürdige Greisin*, i ens ensenya com aquesta violència no sempre es manifesta físicament, sinó, de vegades, molt subtilment. Al llarg de la seva vida, l'únic rol que Madame Bertrini ha conegut ha estat el de la servitud. Primerament, com a filla; després, com a esposa, i més tard, com a mare. Mai no ha viscut per a ella mateixa. Amb 70 anys, però, un cop mort el seu marit, vídua, solitària, sense obligacions i

amb recursos modestos, però suficients, pren la decisió de renovar la seva vida i de gaudir d'aspectes que fins aleshores li havien estat prohibits.

Fa amistat amb una meuca del barri i amb un sabater anarquista i es dedica a gaudir de la vida: menja a restaurants "amb vi", es compra un cotxe, va a l'hipòdrom... Tot això no s'ajusta a la dignitat d'una dona que havia de mantenir un rol après dins d'una família patriarcal i que havia de guardar dol i dedicar-se als seus fills i nebots. Contraria, doncs, el sistema normatiu d'un món patriarcal i petitburgès en el qual una vella com ella s'havia d'integrar.

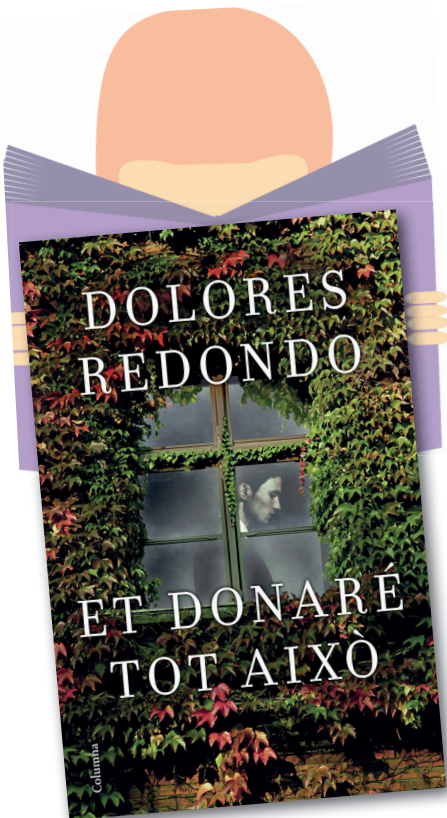
Per a la seva família, que no accepta que aquesta dona hagi decidit ser ella mateixa i tenir experiències personals, és tot un escàndol i acaben qualificant-la d'*indigna*. ●

Secretaries de Dona i Cultura
Federació de Pensionistes i Jubilats



'Et donaré tot això'

Autora: Dolores Redondo
editorial: Columna Edicions S.A.
640 pàgines



En aquest número recomanem *Et donaré tot això*, de Dolores Redondo.

Dolores Redondo va néixer a Pasaia (Guipúscoa) el 1969, i la seva trilogia de Baztan li ha suposat el reconeixement com una de les grans escriptores de novel·la negra a l'Estat espanyol.

El seu últim llibre, *Et donaré tot això*, ha estat guardonat a la 65a edició del Premi Planeta, l'octubre del 2016.

L'acció i el suspens del llibre transcorren a Galícia, a la Ribeira Sacra, on acudeix Manuel, un escriptor que viu a Madrid amb el seu espòs, quan aquest mor.

Manuel es troba que el seu espòs ha mort en el curs d'un viatge que ell desconeixia, i se'n va a Galícia, on des-

cobreix que el seu espòs era fill d'una família poderosa que encara existeix, que era propietari d'un gran llegat i que ell no sabia res d'aquesta realitat.

Una realitat en què les coses no són el que semblen i que va descobrint a poc a poc i que el fa qüestionar la vida que havien mantingut fins aleshores a Madrid.

Manuel dubta de la seva vida, de la seva realitat i de la vida que sembla que li havien amagat sense entendre el perquè.

Un escriptor, un capellà i un guàrdia civil s'encarreguen de desentrellar totes aquestes veritats en un món de grans creences i costums com és el de la Ribeira Sacra. ●

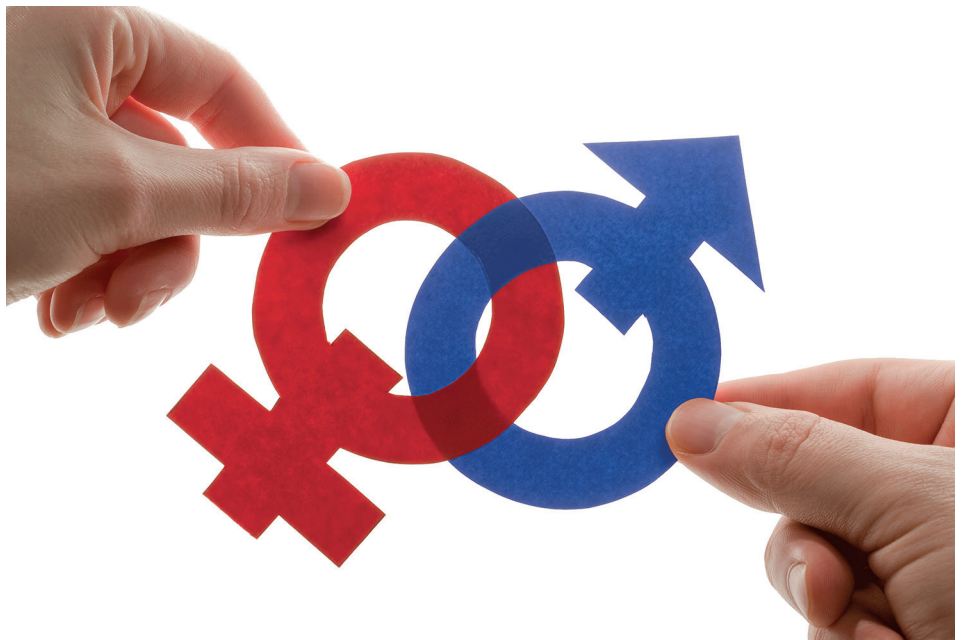


#OnSónLesDones, l'evidència d'una discriminació

La Resolució 32/142 de l'Assemblea General de l'ONU de 1975 va declarar oficialment el Dia Internacional de la Dona, amb la qual es demanava als estats que creessin les condicions favorables per a l'eliminació de la discriminació de les dones. Era un reconeixement a la lluita plurisecular de les dones per participar en la societat en condicions d'igualtat amb els homes.

La lluita per la conquesta i el reconeixement dels nostres drets és la lluita del moviment feminista i de les dones, convençudes com estem que el nostre objectiu és legítim i necessari si volem construir una societat justa i igualitària on totes les persones puguem viure amb plenitud l'exercici dels nostres drets. I un dels mitjans per aconseguir-ho és posar fi a la tradició d'una dimensió simbòlica que ens invisibilitza en els espais d'opinió dels mitjans de comunicació, eines fonamentals per a la transformació social. Amb aquest objectiu va néixer el mes de juny del 2016 el col·lectiu #OnSónLesDones i des d'aleshores monitorem els espais d'opinió i les tertúlies de ràdio i televisió de dinou mitjans de comunicació catalans. Emmarcades en la tradició feminista, #OnSónLesDones compartim coneixement des de la diversitat i el respecte, ens ajudem i aprenem a partir d'una identificació positiva del gènere conscients que l'aliança de totes a la recerca del bé comú és un dels objectius més legítims pel qual podem treballar.

Després de sis mesos, i tot i l'avenç que alguns mitjans han fet per incorporar dones, hem d'admetre que les xifres encara són clarament discriminatòries perquè l'opinió de les dones continua infrarepresentada als mitjans catalans recomptats. Si prenem com a mesura el concepte definit a les lleis d'igualtat catalana i espanyola, que considera que un mitjà és paritari quan cap dels dos sexes està representat per sota del 40%



ni per damunt del 60%, les xifres obtingudes no són gaire positives. Alguns mitjans públics han assolit durant tot el semestre o en algun dels mesos recomptats la paritat tècnica amb un 40% o més de dones opinadores, però en termes globals l'avenç cap a la paritat es resisteix. Els homes mantenen una quota del 79,4% en els espais d'opinió i nosaltres insistim que en termes de probabilitats és impossible que del 49% de la població en surti el 79,4% de l'opinió més qualificada.

Des del col·lectiu considerem aquestes xifres demolidores i més si tenim en compte que hauriem d'avançar cap al 50% de presència de dones, dada que indicaria la paritat real tenint en compte que les dones som el 51% de la població catalana. Per això reclamem que les institucions públiques exerceixin el seu mandat, una cosa tan senzilla com fer complir la Llei 17/2015, de

21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Continuar inserint o emetent publicitat institucional, concedir ajuts o contractar subscripcions de milers d'euros sense exigir el compliment de la llei no és una bona pràctica per avançar cap a la igualtat. Les institucions haurien d'exigir als mitjans catalans el respecte a la legislació i actuar en conseqüència en l'assignació de les aportacions publicitàries, els ajuts i les subvencions.

Promoure l'opinió de les dones no tan sols és un imperatiu legal, és una responsabilitat social. Es tracta d'una qüestió de justícia que aporta valor i diversitat a la generació de coneixement i a la creació d'opinió crítica i que, sense cap dubte, compleix amb el mandat de l'ONU perquè treballa per a l'eliminació de la discriminació de les dones. ●

Isabel Muntané,
membre d'#OnSónLesDones i codirectora del Màster
en Gènere i Comunicació (UAB)

Entrevista

Encarna Bodelón González

“Un dels temes que es denuncia més és la reducció de jornada per cura i la distribució de la jornada”



En aquest número de la revista *T treballadora* parlem amb Encarna Bodelón González, feminista, doctora en dret i professora de la Universitat Autònoma de Barcelona. És directora del Grup ANTÍGONA d'investigació de drets i societat en perspectiva de gènere. Volem compartir amb ella què pensa de la llei d'igualtat i de l'impacte en les condicions del treball i de vida de les dones.

Han passat 10 anys des de l'aprovació de la llei d'igualtat. Quina valoració en fas?

Quan es va aprovar la llei ja li veiem limitacions, però en la seva aplicació encara s'han posat més en evidència. Assenyalaria com una de les limitacions més importants la seva indefinició en alguns temes centrals i el fet que no ha tingut reglaments que la desenvolupin. Per exemple, i en relació amb el tema laboral, no pot ser que la llei no obligui el conjunt de les empreses a tenir plans d'igualtat, com tampoc ajuda el fet que la llei, ni cap reglament posterior, assenyali quins elements bàsics han de preveure aquests plans, ni s'estableixin mecanismes de control entorn de la seva qualitat. Només són uns exemples, però en podríem assenyalar molts més. I aquesta indefinició té efectes molt pràctics.

Al 2014¹ vaig participar en un estudi sobre l'impacte de la llei en els plans d'igualtat de les empreses, i el que vam observar és que malgrat que els diferents actors identificaven la llei com una oportunitat, en la seva aplicació no es modificaven elements centrals com són les categories i els grups professionals, o els diferents conceptes que configuren el salari, de manera que no s'està actuant, o s'actua poc, sobre la bretxa salarial.

En els teus treballs d'investigació has aprofundit sobre el tema dels anomenats drets de conciliació i el seu tractament judicial... que hi has trobat?

Hem fet dos estudis exhaustius de sentències. Al 2011 i al 2014², i les conclusions d'ambdós són similars. Les denúncies les fan principalment les dones, aproximadament el 80%, i majoritàriament estan relacionades amb la cura de les criatures, un 98%. Un dels temes que es denuncia més és la reducció de jornada per cura i la distri-

bució de la jornada, que encara ha generat més vulneració de drets a partir de la reforma laboral del 2012. També cal assenyalar que són importants les denúncies referides als acomiadaments relacionats amb la maternitat. Malgrat que la norma intenta ser clara quant a la nul·litat dels acomiadaments davant la maternitat, la realitat ens indica que quan es vol és més fàcil indemnitzar que garantir el dret al treball remunerat de les dones que han decidit ser mares.

No hem pogut respondre a la pregunta sobre què està passant amb el dret de paternitat. No en tenim dades, de la seva aplicació. El nombre de denúncies pels obstacles per exercir aquest dret no són nombroses. Crec que en aquest tema hi ha alguna cosa més que drets, imperen les dinàmiques socials, i el fet de la seva voluntarietat fa que hi intervingui la pressió empresarial i social per no exercir-la.

D'aquests treballs en surten dues conclusions clares: la llei d'igualtat i la seva aplicació no han incidit en el tema de corresponsabilitat d'homes i dones en la cura de les persones, i el problema rau en la norma i no en els tribunals.

Què ens diries sobre si l'impacte de la crisi econòmica ha estat o no un obstacle per implementar la llei d'igualtat.

La crisi ha estat una excusa que ens ha retallat drets, drets bàsic de ciutadania, i també de les dones i en l'àmbit laboral. El discurs imperant que hi ha prioritats socials i laborals per sobre de l'exigència d'igualtat és un engany. Si volem construir un model econòmic i social i amb drets, i sense desigualtats de gènere, ho haurem de fer amb les dones i per a les dones. I, en el marc normatiu, és imprescindible una modificació tant de la llei d'igualtat com de la reforma laboral.

Neus Moreno

¹ l'estudi es pot consultar a <https://goo.gl/uDGM3k>

² l'estudi es pot consultar a <https://goo.gl/L6nmKu>



Dia INTERNACIONAL
de les **Dones**

MANIFEST:

Som dones, fem drets, fem lluites

Commemorem un nou 8 de Març en un context a Catalunya, a Europa i al món en què continuem tenint com a protagonistes la regressió en drets i llibertats, el patiment de gran part de la població, la pobresa, la desigualtat, la violència masclista i el creixement de les ideologies ultraconservadores i populistes. Una mostra la tenim en la negativa d'acollida de les persones refugiades, moltes d'elles dones i infants, que viuen situacions límit d'injustícies.

A Catalunya les dones són el 52% de la població major de 16 anys, però, en canvi, no arriben a ser la meitat de la població activa i són gairebé el 60% de la inactiva. 1 de cada 4 dones inactives ho és per la necessitat de tenir cura d'infants o d'altres persones dependents.

La desregulació de les condicions de treball genera un augment de les desigualtats i de les discriminacions de les dones. A Catalunya augmenta la bretxa salarial entre homes i dones fins al 26%. Les dones cobren una mitjana de 7.000 € menys a l'any que els homes. Aquesta bretxa existeix per a les dones joves i no minva al llarg de la vida laboral, fins a arribar a uns extrems alarmants pel que fa a les pensions.

La precarietat afecta més les dones en tots els grups d'edat, en tots els sectors, en tot tipus de contractes, especialment els de temps parcial, i en totes les categories. Un 25,9% de les dones amb treball remunerat estan en risc de pobresa, és a dir 1 de cada 4 dones, un 14,9% per als homes. Les dones joves i les majors de 65 anys són els col·lectius de població que pateixen més privacions materials a Catalunya.

La violència masclista no coneix classes socials, nivells de formació, edat, procedència, condició o opció, és estructural i només amb una intervenció integral i contundent es podrà arribar a erradicar.

La igualtat efectiva va avançant, però massa lentament. Després de 10 anys de l'anomenada llei d'igualtat, que obliga les empreses a introduir mesures d'igualtat per eliminar desigualtats i discriminacions de les dones en l'ocupació, la seva aplicació ha estat minsa, principalment si tenim en compte el seu mínim impacte en la millora de les condicions de treball i de vida de les dones. Dels 64 articles de la llei catalana d'igualtat aprovada el 2015, el Tribunal Constitucional, arran de la denúncia del PP, ha suspès una part important dels que fan referència a l'àmbit laboral.



CCOO EXIGIM:

- Que s'impulsi el diàleg social i la negociació col·lectiva com a via per a l'adopció de mesures d'igualtat en l'ocupació de les dones per fer front, entre d'altres, a la contractació indefinida i a temps complet amb flexibilitat voluntària de la jornada.
- Que el Govern de la Generalitat destini un pressupost suficient per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat a Catalunya.
- Que es desenvolupin polítiques actives d'ocupació i amb perspectiva de gènere per minvar la bretxa salarial de gènere i que s'incentivi les petites i mitjanes empreses a desplegar mesures i plans d'igualtat.
- Un millor desenvolupament de la normativa d'igualtat que serveixi de forma real per a l'assoliment de l'eliminació de la discriminació i la desigualtat de les dones en l'accés a l'ocupació, el seu manteniment i la seva promoció, i que contribueixi de manera decisiva a millorar la qualitat en l'ocupació de les dones.
- Que es reverteixin les retallades i la pèrdua de drets derivades de les reformes laborals i les mesures d'austeritat que han tingut un impacte específic en les dones treballadores de tots els sectors.
- Avançar en polítiques de conciliació dels temps socials i laborals i la corresponsabilitat entre dones i homes, de manera que el cost de la cura de criatures i persones dependents no recaigui majoritàriament en les dones.
- La implementació immediata de la renda garantida de ciutadania per fer front a la situació de pobresa.
- Adoptar noves mesures, sent prioritària la consecució d'un acord social contra la violència masclista.
- Que el sistema judicial elabori un pla d'acció urgent per a formació, capacitat i investigació de mesures de protecció reals i efectives per a les dones víctimes de violència masclista.
- La creació d'un sistema integral a Catalunya, fent xarxa amb els recursos i serveis locals i comarcals, de protecció i seguiment a les dones que pateixen violència masclista per part de parelles o exparelles encara que no cursin denúncies.
- Exigim que el Govern de l'Estat dediqui els pressupostos necessaris a les polítiques públiques d'igualtat i de lluita contra totes les violències masclistes.