

Treballadora

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

Núm. 56 - març 2021



8 MARÇ
2021

SOM
DONES
SOM ESSENCIALS



#SomDonesSomEssencials
#CCOOFeminista

Editorial

Som dones, som essencials

La commemoració d'aquest 8-M està, malauradament, marcada per un any de pandèmia que ens ha abocat a una crisi sanitària i econòmica mundial sense precedents. Són múltiples els impactes que la COVID-19 ha tingut en les nostres vides i en les nostres feines.

A les esfereïdores dades de morts i de contagis, hi hem d'afegir un augment considerable de les violències masclistes i dels trastorns psicològics com l'ansietat i la depressió, provocats, entre d'altres, per l'aïllament, la incertesa i les sobrecàrregues de treball. Com en totes les crisis, el seu impacte té unes conseqüències diferenciades segons el gènere, la classe social i la situació migratòria, que agreugen les desigualtats estructurals prèvies que pateixen les dones.

Amb més virulència, a causa de la situació, hem hagut de patir les conseqüències de les múltiples retallades dels governs. La feblesa dels sistemes sanitari, educatiu i de la dependència ha suposat per a les dones una sobrecàrrega de treball tant a fora com a dins de casa, per tal de donar resposta a les tasques de cura. CCOO ha situat sempre al capdavant de la seva acció tant la defensa dels serveis públics com la dels seus treballadors i treballadores.

Hi ha qui, aquest any de pandèmia, sembla haver descobert com d'essencials són les cures i els treballs feminitzats, i sembla que s'ha revalorat el rol de les dones. No és el cas de CCOO. Davant l'estigmatització, la invisibilitat i el menyspreu d'aquestes feines i de les seves treballadores, la nostra tasca diària se centra a posar fi a la precarietat laboral i les nefastes condicions de vida que pateixen les dones, i a reclamar, paral·lelament, el valor social, polític i econòmic que tenen tots aquests treballs essencials per al sosteniment de la vida i la societat.

Ara no podem permetre que la sortida econòmica de la crisi perpetui, un cop més, la precarietat, la divisió sexual del treball, la bretxa salarial, la falta de corresponsabilitat i les violències masclistes. Des del sindicalisme de classe i feminista,

des de la nostra acció sindical i sociopolítica, CCOO posarà l'accent en totes les eines legals i en la seva força per millorar les condicions laborals i de vida de les nostres companyes i transformar realitats.

La commemoració d'aquest 8 de Març arrenca amb el lema "Som dones, som essencials". Volem posar al centre la força dels treballs feminitzats, donar veu a les protagonistes d'aquesta pandèmia. Dones essencials que fan que el món no s'aturi.

Fem una crida a la responsabilitat dels agents socials, polítics i econòmics per no deixar enrere tot allò que és vital per a la societat: els treballs dignes i amb drets, l'eradicació del masclisme, l'avenç en igualtat real i en la garantia dels drets de les dones, i la posada al centre, sempre, de la vida.

Aquest 8 de Març, les que no vam ser culpables de la pandèmia tornarem a reivindicar, a exigir i a defensar que seguim plegades contra l'heteropatriarcat i el capital, i restem unides edificant un món més just, més equitatiu, més saludable, més empàtic i lliure de violències masclistes.

Perquè som dones, sindicalistes, feministes i fem que cada dia sigui 8 de Març, som essencials! ●

Maribel Ayné Domingo

Sumari

- Experiència sector: Rastreadores, treballadores essencials..... 5
- Economia feminista: Per què no ens conformem amb l'economia de gènere?..... 6
- Qui som, què fem..... 8-9
- L'erradicació de la discriminació trans també és un combat sindical. La discriminació de les dones al món universitari.....10-11
- Homes de CCOO pel feminisme. Un avenç per superar la bretxa en les pensions.....12
- Altres veus: Marea Lila de Lleida.....13

Informe



La bretxa salarial de l'any 2018 a Catalunya va ser del 22,20% segons l'Enquesta d'estructura salarial, i la de l'any 2019, del 22,23%, segons les fonts tributàries

La bretxa salarial es redueix a un ritme innacceptable

La paritat arribarà d'aquí a cinquanta anys

La bretxa salarial de l'any 2018 a Catalunya va ser del 22,20 % segons l'Enquesta d'estructura salarial, i la de l'any 2019, del 22,23 %, segons les fonts tributàries.

Les dades ens indiquen que la bretxa salarial segueix disminuint molt lentament i que, si segueix l'evolució actual, la paritat arribarà d'aquí a cinquanta anys.

La bretxa és més baixa entre les persones joves, no per una millora de la situació de les dones joves, sinó per una pitjor situació dels homes joves respecte dels homes més grans. La bretxa és del 36,79 % en el cas de les ocupacions que necessiten menys qualificació; del 27,22 % en el cas de les de qualificació mitjana, i del 17,95 % en el cas de les més qualificades. És per això que l'augment de l'SMI i de les prestacions i pensions mínimes contribueix a disminuir la bretxa salarial. ●

Podeu veure l'informe complet en aquest enllaç: <https://ja.cat/info-bretxa-salarial>

Noves eines per a l'acció sindical i per continuar avançant en polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral

El **RD 901/2020**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i que ja va entrar en vigor el passat 14 de gener del 2021, suposa l'ampliació i el reforç del marc normatiu iniciat per la llei d'igualtat.

Aquesta normativa aclareix aspectes molt importants en el procés de negociar un pla d'igualtat, com és el càlcul de plantilla, i determina qui té la capacitat per negociar reconeixent la participació dels sindicats més representatius en cas de falta d'RLT a l'empresa. També estableix el procés de negociació als grups d'empreses o com s'ha de realitzar el seguiment i l'avaluació dels plans durant la seva vigència.

Altres aspectes fonamentals que introdueix el nou reial decret és l'establiment de terminis per realitzar la negociació del pla, la configuració de la Comissió Negociadora, així com la fixació de la vigència del pla, que no podrà excedir els quatre anys. Tots els plans hauran de ser registrats al REGCON i, a més, per efectuar el procés de registre, s'introdueix una nova fitxa estadística que permetrà conèixer punts essencials del contingut del pla.

L'entrada en vigor d'aquesta norma obre un termini d'adaptació de dotze mesos per a tots els plans vigents en aquest moment.

Per altra banda, el pròxim 7 de març finalitza el termini per a l'aprovació de plans d'igualtat a totes les empreses que comptin amb més de cent persones en plantilla, i CCOO de Catalunya en vigilarà el compliment per part de les empreses.

El **RD 902/2020**, d'igualtat retributiva entre dones i homes, entrarà en vigor el proper mes d'abril.

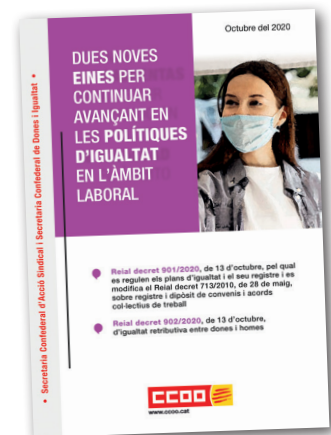
Del seu contingut, cal destacar-ne algunes definicions relacionades amb la igualtat retributiva, com ara el principi de transparència retributiva, el treball d'igual valor i la discriminació retributiva.

Aquest reial decret regula que totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, al marge de la seva mida. L'objecte del registre retributiu és garantir la transparència, sempre desglossant les dades per sexes i de manera desagregada, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials.

Totes les empreses han de tenir un registre retributiu, però les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva prèvia a la negociació i una valoració de llocs de treball sense biaix de gènere segons els criteris del decret.

Les secretaries confederals de Dones i Igualtat i d'Acció Sindical han elaborat una guia on s'expliquen amb més detall tots dos decrets. ●

Cristina Torre López
Secretària d'Acció Sindical de CCOO de Catalunya



<https://ja.cat/guia-politiques-igualtat>

Feu clic per veure la Guia *Dues noves eines per continuar avançant en les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral*

Entrevista

Maria (Nom fictici perquè té por de perdre la feina.)

"Cuidem els avis dia i nit, vetllem perquè no caiguin i estem pendents de donar-los els medicaments i el menjar"

La Maria és d'origen hondureny i té cinquanta anys. Va arribar a Catalunya fa un any i mig, i encara no té permís de residència. Des de llavors, viu i treballa a una casa de Barcelona on té cura d'una senyora gran.



Quan fa que treballes com a cuidadora interna?

Fa un any i mig, des que vaig arribar a Catalunya, ja que em van contractar al cap de poc temps de ser aquí. Em van fer un primer contracte, però un contracte verbal, perquè no tinc papers. Em van contractar al juny, o sigui que ja al mes de juny del 2021 farà dos anys que treballo aquí.

Quin és el teu horari laboral?

Treballo tota la setmana i només descanso en l'interval que va des del dissabte a les nou del matí fins al diumenge a les vuit del vespre, en què torno a entrar a treballar. Vaig començar cuidant el marit de la senyora. Ell tenia Alzheimer i se m'escapava de casa. Va morir a l'abril de l'any passat i ara tinc cura de la senyora perquè ja no pot estar sola i necessita algú que vetlli per ella dia i nit.

Quin és el teu sou?

Cobro 900 € mensuals.

Tens dret a festius, a pagues extres i a vacances?

No, des que em van contractar em van dir que no hi havia ni festius ni pagues extres, res, només el sou mensual.

Consideres que arran de la pandèmia les teves condicions laborals s'han vist afectades?

Sí, perquè quan ens van confinar jo no sortia ni els caps de setmana, que era quan solia tenir descans. Quedar-se tancada cada dia, per a una persona que treballa d'interna, és molt difícil. Durant tres mesos no vaig sortir per a res: em vaig quedar confinada amb la iaia, perquè els fills tenien por que ella agafés el virus. Era això o perdre la feina. Com que jo cobria el cap de setmana durant l'estat d'alarma, van acomiadar, d'un dia per l'altre, la noia que treballava els dissabtes i diumenges. No els va interessar el que li pogués passar. La van acomiadar per por que portés el virus a casa i quan la van tornar a necessitar la van trucar i va acudir-hi perquè necessitava la feina.

Com et va afectar tot això?

Jo estava desesperada i volia sortir, poder respirar una mica d'aire. És horrible estar tancada així, sense poder sortir, sense poder veure pràcticament ningú. Durant la pandèmia només sortia a estendre la roba a la galeria. M'ha afectat la salut emocional. Em sentia estressada, estava tancada i amb el simple fet de sortir a la galeria em refredava i se'm carregava l'esquena.

Abans de la pandèmia, quedava amb les meves amigues els caps de setmana, anàvem al parc, a les botigues..., i això ens ajudava a alliberar-nos d'aquest estrès i de la depressió, perquè de vegades una pensa molt... Estava tancada i pensava en els meus fills, i en com devien estar a causa del coronavirus.

Consideres que el coronavirus ha empitjorat les condicions de treball de les cuidadores internes?

Sí, perquè hi ha moltes dones que han estat acomiadades sense cap dret i sense res. S'han quedat sense un sou que els permetés pagar l'habitació i el menjar, i ho han passat molt malament.

Coneixes algú que s'hagi contagi a la feina?

Sí, sé d'algunes treballadores que s'han contagi a la feina, ja que no els han facilitat mascaretes ni guants. Si necessitem mascaretes, guants i gel, els hem de comprar nosaltres amb els nostres diners. Si tenim el menor símptoma, ens acomiaden. També hi ha famílies que oculten si la persona gran s'ha encomanat de coronavirus i no n'informen la cuidadora. Tampoc li donen material per protegir-se i, si es contagia, la despatxen.

Experiència sector

Rastreadores, treballadores essencials



Creus que la situació de les treballadores de la llar internes és una situació puntual o és una cosa més generalitzada?

Crec que la majoria de les dones immigrants que estem treballant com a internes vivim les mateixes situacions de manca de drets, tot i que potser unes més que d'altres. Estem passant per situacions difícils, molt difícils. Conec moltes dones treballadores que, mentre tenien cura d'un avi, han rel·licat i s'han fracturat el braç, i que han estat acomiadades per aquest motiu. D'altres, a part de fer treballs pesats, han de netejar el cotxe, la piscina..., per 800 €. Algunes són dones molt humils i que no reclamen per desconeixement i perquè necessiten la feina.

Què creus que s'hauria de fer per millorar les condicions de les treballadores de la llar?

Crec que s'haurien de fer valer els drets de totes nosaltres, les treballadores, perquè ens miren com un objecte, com si la nostra feina no valgués. Nosaltres tenim un paper important en la vida d'aquestes persones que ens contracten. Perquè sense nosaltres ells no marxarien de viatge, no anirien a dormir tranquils tota la nit mentre nosaltres ens desvetllem per cuidar els avis. Els cuidem dia i nit, vetllem perquè no caiguin i estem pendents de donar-los els medicaments i el menjar.

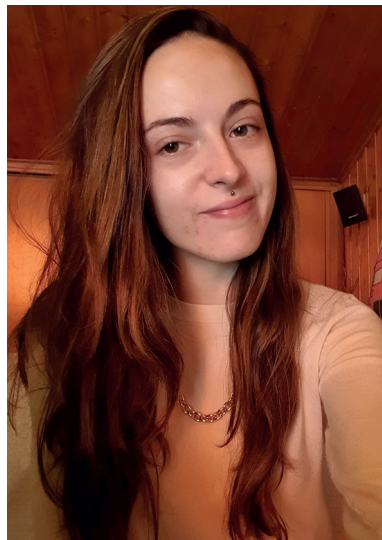
Per què creus que és important que les treballadores de la llar s'organitzin?

Organitzades reclamem millor els nostres drets, podem unir forces per aconseguir drets com el de les pagues o el del gaudi dels dies festius, com qualsevol altra persona treballadora, perquè nosaltres també som treballadores.

Com valoren el paper del sindicat en l'organització de les dones treballadores de la cura?

CCOO hi té un paper molt important, perquè moltes dones venim aquí i no sabem com desenvolupar-nos en aquest país. Procedim d'un país diferent i desconeixem moltes coses. El sindicat és la nostra esperança per aconseguir que se'ns escolti i se'ns respectin els drets. A CCOO vaig fer el curs de coneixement de drets laborals. Penso que el sindicat hauria de tenir una mica més a prop aquestes dones que ho estan passant molt malament. ●

Carmen Juarez Palma



Soc la Marta Ayan Villa i he treballat durant quatre mesos a Ferrosfer/Ferrovial.

Al llarg d'aquesta etapa he format part del col·lectiu que ha trucat als contactes estrets de les persones positives de COVID-19, els anomenats rastreadors.

Treballar en un centre d'atenció multicanal —contact center— és una tasca dura, tant físicament com mentalment. Hi ha molta parcialitat, molta temporalitat i la feina és poc reconeguda i altament feminitzada.

Pel que fa a les històries reals que hem viscut les persones rastreadores podria explicar moltes tragèdies que la gent ha compartit amb nosaltres.

Tenim una llista de les persones que han antingut contacte estret amb la persona positiva per COVID-19. En una primera trucada a la persona positiva hem de demanar totes les dades, fer un registre, preguntar pel PCR i per l'estat de salut...

En una d'aquestes llistes em surt una família completa on hi ha una dona i un home amb qui no aconsegueixo contactar. Després de diversos intents l'home agafa el telèfon i em demana disculpes. Faig tota la gestió amb ell i li pregunto per la dona que em resta per contactar. Després d'un silenci etern l'home comença a plorar i m'explica que és la seva dona, que està sola en un llit d'hospital esperant la mort, que sembla que no trigarà a arribar, per un càncer terminal.

Allò que havia de ser una mera gestió es transforma en una teràpia emocional d'un ésser humà que té necessitat de compartir la seva tristesa amb un altre ésser humà, al qual no coneix, però que, en aquell moment, està responant a la seva necessitat de consol. Hi empatitzes tant, que plores amb ell, però en silenci, perquè has de transmetre ànims i força per tal que es pugui refer d'aquest cop tan sever del destí. I, sense saber gaire bé com, ho aconsegueixes. I finalitzes la trucada sabent que has fet bé, que si alguna cosa ens ha ensenyat aquesta pandèmia és tenir humanitat: les persones són el primer de tot.

Pensem si volem un futur ple d'algoritmes que tinguin cura de nosaltres. Donem valor als treballs i a les treballadores essencials. ●

Marta Ayan Villa
Afiliada a CCOO



Economia feminista vs. economia de gènere

Per què no ens conformem amb l'economia de gènere?

L'economia de gènere no entra a qüestionar el sistema capitalista, creu fermament que es pot posar fi a la desigualtat entre dones i homes erradicant els biaixos que afavoreixen els homes sense qüestionar el sistema imperant. A més, hem de constatar que l'absència de dones creant teoria no és casual. D'aquesta manera s'ha fomentat crear un coneixement que legitima la desigualtat. Aquest enfocament ha estat definit per l'autora Sandra Harding com "Agrega-hi dones i remou".

Aquesta anàlisi restringeix l'anàlisi a les dimensions que impliquen intercanvi monetari, entenent com a treball aquelles activitats que comporten una remuneració i considerant que el benestar es mesura pels ingressos. Per tant, des de l'economia de gènere la prioritat serà explicar les diferències entre el repartiment dels treballs i els

recursos, posant el focus en les discriminacions del mercat laboral i les desigualtats en l'accés a prestacions contributives.

Des de l'economia feminista posem damunt la taula l'ampliació de la noció d'*economia* per incloure-hi tots els processos d'aprovisionament social, passin o no pels mercats, per desfeminitzar els treballs de cura i per erradicar la divisió sexual del treball, discutint democràticament les formes de guarir de la vida i les formes de producció i consum respectuoses amb el medi ambient, destinades a satisfer les necessitats, i vetllant pel fet que no deixin fora ningú.

Per què ens reivindiquem des d'allò invisible?

Des de l'economia de gènere es parla de dues esferes: mentre el capitalisme opera en el mercat i en allò públic, el patriarcat opera en l'esfera privada i domèstica. Mentre el primer provoca l'explotació de classe a través del treball assalariat, el patriarcat és una opressió de gènere materialitzada en el treball domèstic. I les dones estem sotmeses a tots dos sistemes d'explotació.

Des de l'economia feminista més rupturista s'intenta desestabilitzar les categories tancades d'homes i dones, preguntant-se com es construeix la feminitat i la masculinitat. Per això es parlarà d'heteropatriarcat i es difuminaran les barreres entre el treball remunerat i el no remunerat així com les fronteres entre el món del treball i la resta d'activitats vitals. Comencem a albirar i entendre per què són tan necessaris els processos de feminització del treball i de mercantilització de la vida. Situa, a més, el procés del treball humà com una part dins de processos ecosistèmics més amplis i la resposta a quin sistema s'ha de configurar exigirà constatar que hi ha un conflicte entre la sostenibilitat de la vida i la lògica de l'acumulació.

Sota la lògica de l'acumulació de capital, la vida sempre està sota amenaça: sempre hi ha vides sobrants que no són rendibilitzables o que són més rendibles destruïdes que sostingudes. I qüestiona l'estat del benestar, que en els seus moments més daurats es basa en l'explotació de la natura, l'espoli del Sud Global i la invisibilització dels treballs no remunerats feminitzats.

Bibliografia: *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida* (Amaia Pérez Orozco); *Economía feminista. Desafíos, propuestas y alianzas* (Cristina Carrasco i Carmen Díaz ed.), i *Pensamientos Críticos* (número 2, "Feminismos otros y sostenibilidad de la vida"). •

Mónica Penas Piñero



Violència digital i violència vicària

Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va ser una llei pionera, fruit de la participació de les organitzacions feministes i els partits polítics. Encara avui en dia es pot considerar la llei més avançada en matèria de violència masclista a l'Estat espanyol.

La nova norma actualitza la vigent fins ara i hi incorpora la violència digital i la violència vicària, que és la que s'exerceix contra les filles i els fills amb la finalitat de provocar dolor a la mare. Així mateix, estén la protecció a les dones trans.

També s'introdueix la regulació de les violències digitals, ateses les nombroses agressions masclistes que es produeixen amb l'ús de les xarxes socials o de tota mena de dispositius electrònics o digitals, com les suplantacions d'identitat, la publicació de fotografies o vídeos sense consentiment, o els insults i les amenaces.

Entre les modificacions més significatives, resulta rellevant la inclusió d'una definició de *consentiment sexual*, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa, i la violència contra les dones en la vida política, que pot tenir l'efecte de descoratjar la participació política de les dones i restringir la seva capacitat d'influència en la vida pública.

I, finalment, s'introdueixen modificacions en el sentit d'ampliar els tipus de violència en l'àmbit social i comunitari, les formes de violència masclista i la necessitat de la formació de professionals. ●

Ana Rojas Pazo



Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere



<https://ja.cat/guia-igualtat-retributiva>



<https://ja.cat/trencantmits-bretxasalarial>

El Grup Tècnic de Bretxa Salarial del Consell de Relacions Laborals (CRL), del qual formem part CCOO, posa a disposició un nou recurs per a la sensibilització en matèria d'igualtat salarial.

Aquesta eina té per objectiu sensibilitzar, tot desmantellant algunes falses creences sobre la bretxa salarial basades en prejudicis.

Es tracta d'un material de suport per a la implantació de la [Guia](#) per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones se centra a trencar cinc mites aportant una breu explicació per entendre d'on sorgeixen i amb quins arguments podem desmuntar-los.

El passat 25 de febrer, CCOO va participar en la jornada "Igualtat retributiva entre dones i homes", organitzada pel CRL. Una jornada tècnica d'implementació de la nova normativa i en la qual, entre d'altres, es va presentar aquest nou recurs.

Accediu al [document](#) *Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere*. ●

Qui som, què fem

**Formació a la
Federació de Serveis**

La llei ens dona una nova oportunitat

En el context de la pandèmia i mentre continuen els problemes en els sectors de la nostra Federació de Serveis, molts d'ells essencials per a la societat, arriben els reials decrets 901 i 902, de 13 de març de 2020, en els quals es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i la igualtat retributiva entre dones i homes. Són moments de molta activitat i ens hem d'organitzar per abordar tots aquests reptes.

Les dones de la Federació de Serveis volem fer balanç de tots els esdeveniments que han tingut lloc en aquest mandat, i per això ens reunirem a l'últim Comitè de Dones, que celebrarem pels volts del 8-M.

A partir de l'oportunitat que ens dona la llei de negociar plans d'igualtat en empreses de més de cinquanta persones treballadores i en empreses sense representació sindical, ens veiem en l'obligació de preparar-nos per abordar aquest gran repte. Per aquest motiu començarem un pla de formació per a persones negociadores i, dins dels actes del 8-M, farem una jornada per conèixer la normativa que regula els plans d'igualtat. A poc a poc anem avançant i, com a sindicat feminista que som, hem d'estar a l'avantguarda. ●

Aurora Richarte Giménez
Secretària de Dones i Igualtat de la
Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Taula rodona a Girona Treballadores essencials durant la pandèmia



#yotambienconstruyo Women Can Build, reconcepció de la formació professional cap a una indústria de la construcció en igualtat

Dins del conveni de col·laboració que manté l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat amb la Fundació Laboral de la Construcció a Catalunya, s'inaugura la segona edició del projecte "Les dones construeixen", en el qual l'entitat impartirà una formació de 126 hores a dotze dones desocupades de la localitat a les noves instal·lacions de la fundació laboral a l'Hospitalet de Llobregat.

Les accions de l'itinerari formatiu que s'impartiran al centre de formació de la fundació laboral seran de 100 hores en instal·lació de placa de guix laminat, 20 hores en prevenció de riscos laborals de paleta i 6 hores en prevenció de riscos laborals de placa de guix.

Més de 400 dones es van formar el 2019 amb la Fundació Laboral de la Construcció a Catalunya, la qual cosa suposa un increment d'un 33 % respecte de l'any 2018. Així mateix, la presència de les dones en el sector s'ha incrementat en l'última dècada (concretament, un 9 % el 2019). ●

Ana Rojas Pazo,
Secretària de les Dones i Polítiques d'Igualtat de la Federació de Construcció i Serveis

Pla de capacitació en igualtat impulsat per la Federació d'Indústria



Des de la responsabilitat de Polítiques d'Igualtat de la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya, a causa dels reials decrets 901 i 902, en què es regula el procediment de la negociació dels plans d'igualtat, hem impulsat un pla de capacitació en igualtat per a les estructures sindicals dels diferents sindicats intercomarcals d'indústria, inclosa la direcció federal d'Indústria de CCOO de Catalunya. L'esmentat Pla de capacitació ha de concloure el dia 9 de març. Durant tot el mes de febrer els nostres companys i companyes de l'estructura sindical es van estar formant i preparant per afrontar la negociació dels plans d'igualtat a les empreses.

Aquest Pla de capacitació es realitza en dues fases diferents, amb el següent temari:

— El primer dia es treballen els conceptes i el pla d'igualtat.

— El segon dia es treballen la prevenció i l'erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i el protocol de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Tot això es fa amb l'objectiu de poder donar el màxim de resposta a tots els plans d'igualtat que s'estan negociant a empreses on sí que hi ha representació i a empreses on no hi ha representació sindical i han de negociar amb els sindicats majoritaris del sector.

Perquè, com sempre diem des de la Federació d'Indústria, #8MCadaDia! ●

Yolanda Navarro Fernández
Secretària de les Dones de CCOO d'Indústria

Qui som,
què fem



Premí Aurora Gómez, 2021

Termini de presentació de candidatures: 15 de setembre del 2021

Es poden fer arribar per correu electrònic a feg@ccoo.cat

Podeu consultar les bases del premi a: www.fciprianogarcia.ccoo.cat

Com cada 8 de Març, la Fundació Cipriano García convoca el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral.

El premi es concedeix anualment a persones, col·lectius o organitzacions socials que s'han distingit per les seves actuacions en el món laboral i sindical per erradicar o disminuir les discriminacions per raó de gènere.

Porta el nom d'Aurora Gómez, que va ser una destacada sindicalista de CCOO de Catalunya, des d'on va dur a terme una important tasca a favor de les llibertats i els drets de les dones, fent valer la seva militància feminista. Va morir l'any 2006, als cinquanta-cinc anys.

Al llarg dels dotze anys en què s'ha convocat el premi, s'hi han presentat nombroses accions col·lectives que reivindicaven el valor del treball de les dones a les empreses on es produïen discriminacions patents. Gràcies a la lluita i al coratge d'aquests col·lectius de dones s'han aconseguit importants millores en l'àmbit laboral i social. ●

Carmen Martorell Balanzó

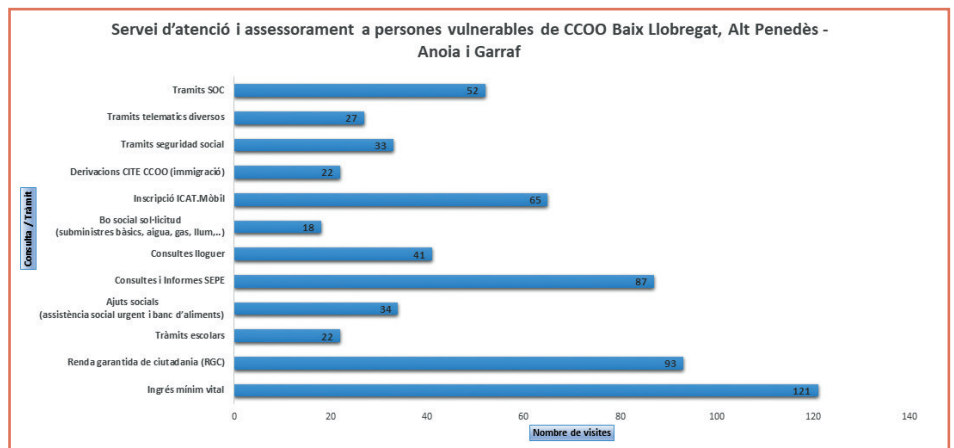
Les desigualtats socials i la pobresa tenen rostre de dona, jove i migrant

Punt d'informació i assessorament a persones en risc de vulnerabilitat social als locals de CCOO de Cornellà, Vilanova i la Geltrú, Igualada i Vilafranca del Penedès

Les conseqüències dramàtiques d'aquesta pandèmia global, que és alhora una crisi sanitària, social i econòmica, conviuen amb uns canvis que ja s'estaven produint i que s'han accelerat. Les desigualtats continuen erosionant la nostra democràcia, i creixen de manera alarmant, i és per això que serà fonamental encertar en l'orientació de la inversió pública, que arribarà via fons Next Generation de la UE, abordar el repte de la digitalització i l'ecològic, i fer un canvi en l'assignació de prioritats per mantenir llocs de treball i l'actual teixit productiu i per crear-ne un de nou.

CCOO del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf hem apostat per reforçar la dimensió sociopolítica, per posar les persones al centre i per respondre a les urgències socials accentuades en aquest context post-COVID. Per aquest motiu hem posat en marxa, des del mes de juny del 2020, un punt d'informació, assessorament i suport a persones i famílies en risc de vulnerabilitat social a Cornellà, Vilanova i la Geltrú, Igualada i Vilafranca del Penedès. Aquest assessorament és universal i gratuït, el vinclem a una afiliació posterior amb voluntat d'avançar en projectes d'ajuda mútua i de voluntariat a la xarxa d'acció solidària de CCOO, i està gestionat directament per militants del sindicat.

Constatem que existeix una bretxa digital rellevant i que moltes persones que no disposen dels mitjans digitals per fer-ho adequadament necessiten espais per fer el seguiment telemàtic dels seus casos individuals.



A dia d'avui, hem atès 615 persones. Un volum que no para de créixer, que quasi fa col·lapsar el servei des del primer dia i que expressa la creixent demanda d'atenció i protecció social d'amplis sectors socials, la qual està agreujada per la manca d'inversió en els serveis públics i per les conseqüències de les retallades que encara arrosseguem.

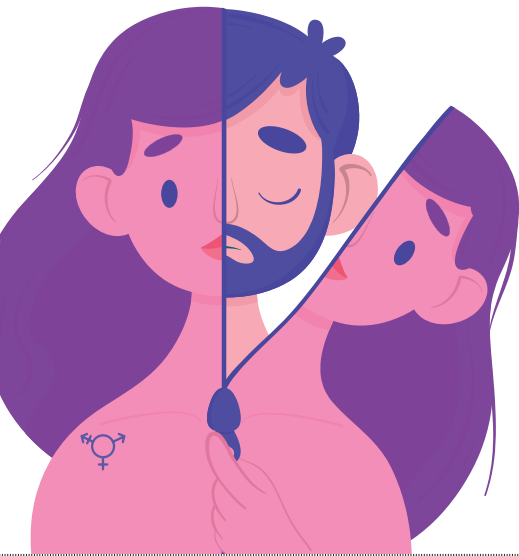
La majoria d'aquestes persones són dones: un 35 %, entre vint i trenta-cinc anys; un 40 %, entre trenta-cinc i cinquanta-cinc anys, i un 25 % són més grans de cinquanta-cinc anys. Les dades reflecteixen que la bretxa digital, l'augment de les desigualtats socials i la pobresa tenen rostre de dona, jove i migrant. Cal denunciar novament la vulnerabilitat i la invisibilització de moltes persones immigrades, les quals queden fora de cobertures socials, ja que la normativa d'estrangeria provoca que persones arrelades al nostre país tinguin moltes dificultats en la tramitació de permisos davant l'exigència d'obtenir un contracte laboral mínim d'un any.

Exigim als poders públics que incrementin les polítiques de promoció econòmica i de protecció social i que mostrin la nostra predisposició a continuar atenent, amb recursos sindicals propis, totes les persones que s'adrecin als nostres locals per posar en pràctica els valors de l'organització, la solidaritat i l'ajuda mútua, els quals formen part del codi genètic del sindicalisme de classe i confederal de CCOO. ●

Saida Ehliluch
Secretària de Socioeconomia i Aliances Socials de CCOO del Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf.

L'erradicació de la discriminació trans també és un combat sindical

El dia 31 de Març és el Dia de la Visibilitat Trans, una data assenyalada per plantejar que hem de seguir treballant per eixamplar les reivindicacions feministes i la lluita contra l'LGTBI-fòbia, un combat que s'ha de fer també des del sindicat. La nostra lluita és la igualtat



efectiva i real, la millora real de les condicions de vida i de treball, que han de garantir autonomia i llibertat a les persones, i la integració de la transversalitat de gènere/sexe a la nostra acció sindical quotidiana. La nostra lluita incansable és contra les desigualtats creixents, com també ho és la denúncia per erradicar la feminització de la pobresa i les violències masclistes. El sindicat també parteix d'una perspectiva interseccional davant les opressions que ens afecten en el dia a dia. Una d'aquestes, i destacada, és la transfòbia. Més enllà de les intenses polèmiques sorgides sobre la qüestió, és indiscutible que les persones trans pateixen una forta discriminació i viuen en una desigualtat constant. En efecte, pel sol fet de ser trans, es veuen afectades per un sistema d'estratificació que els impedeix gaudir dels recursos a què sol poder accedir la majoria. L'elevadíssima taxa d'atur que pateixen, que se situa al voltant del 85 % a Espanya, està causada per la dificultat d'accedir al mercat de treball o a l'habitatge, i les obliga a fer feines en l'economia submergida, la qual cosa

les deixa fora del sistema i sense cap cobertura dels sistemes de protecció social.

La discriminació i la desigualtat que pateixen també es reflecteix en l'elevada taxa de suïcidis, de l'ordre del 40 %, davant de l'1,6 % general.

Hem de seguir estant, doncs, en el combat contra qualsevol discriminació, assetjament i rebuig directe o indirecte en l'àmbit social i laboral per tal que no es menystinguin els drets de les persones i acollir la reivindicació trans com una lluita pròpia.

CCOO, en definitiva, ha de seguir lluitant per garantir les condicions materials i laborals de les persones treballadores, entenent que parlem d'executar una defensa aferrissada dels drets humans i que ho hem de fer a través del treball unitari en el si del moviment feminista, el col·lectiu LGBTI+, la negociació col·lectiva o la formació sindical, en tant que espais i eines de treball quotidià per ser dimensionades en el futur immediat. ●

Pol Mena Gironès
Àmbit LGBTI de CCOO de Catalunya

La pandèmia de la COVID-19 al món des d'una visió de gènere

La pandèmia de la COVID-19 i les mesures per fer-hi front han posat en evidència les deficiències del sistema i les desigualtats en matèria de gènere ja existents. L'OIT estima que el 38 %¹ (1.250 milions de persones) de la força laboral mundial s'ocupa en els sectors més afectats per la crisi, que són també aquells en què les dones es troben sobrerrepresentades:

— En el sector informal, que aglutina el 58,1 %² de les dones econòmicament actives al món i que, amb les mesures de confinament, no han pogut sortir a treballar.

— En el sector de la confecció, on el 80 %³ de la mà d'obra té rostre femení, com ara a les cadenes de subministrament, on la caiguda de les comandes i el tancament de les fàbriques ha deixat les treballadores sense ingressos ni cobertura social i les ha abocat a sobreviure acceptant treballar de manera informal o en condicions de gran precarietat.

— En les tasques de cures no remunerades, que han obligat les dones a deixar el mercat de treball, i també en les remunerades, com el treball

de la llar, en què, dels 67 milions⁴ de persones ocupades al món, el 80 % són dones, i en què el 72,3 %⁵, segons l'OIT, han de fer front a una situació de gran vulnerabilitat. Així ho denuncien les treballadores de la llar del Líban. Sotmeses a la kafala,⁶ han vist com la pandèmia agreujava la profunda crisi econòmica que afecta el país i com perdien la seva feina i el seu sostre, la qual cosa les ha abocat al carrer ofegades en un buit jurídic sense protecció social i sense recursos.

I així fins que les dones, el 2020, han reduït la seva massa salarial en un 6,9 % i el seu nivell d'ocupació, fins al 5 % . Això ha suposat un empitjorament de les seves condicions de treball i un retrocés en els avenços en matèria d'igualtat de gènere conquerits en els últims anys. Banchi, treballadora de la llar al Líban, cridava "Som invisibles", però no ho són, ni ella ni cap altra companya. No ho són per al sindicalisme global i la solidaritat internacional, que impulsen la construcció de xarxes d'acció i suport mutu, i lluiten per un nou contracte social basat en el treball digne, les relacions democràtiques i entre iguals, i la igualtat de gènere a cada centre de treball al món. ●

Esther Caballé Pallarès
Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya

¹ Documento de políticas 2020 [en línia]. Número 15: ONU DONES: COVID-19 respostes. Disponible a: <https://cutt.ly/Iklu6me>

² Ibidem

³ Ilo Brief [en línia]. Gender impacts of COVID-19 in the garment sector 2020. Disponible a: <https://cutt.ly/0kliyu1>

⁴ Organització Internacional del Treball, ©1996-2021 [Consulta 3 de febrer del 2021]. Disponible a: <https://cutt.ly/0klihx8>

⁵ Observatori de l'OIT: la COVID-19 i el món del treball 2020 [en línia]. 5a edició: Observatori de l'OIT. Disponible a: <https://cutt.ly/2kliW19>

⁶ L'ordenament jurídic libanès no reconeix que el treball domèstic sigui una activitat laboral que permeti obtenir l'entrada i la residència al país, la qual cosa provoca que les treballadores domèstiques migrants, quan arriben al Líban, no puguin sol·licitar un permís de residència. Això fa que s'hagin de sotmetre a la kafala o esponsorització. És a dir, passen a ser "propietat" del propietari o propietària de la casa on treballen i a estar tutelades per aquesta persona. Això les deixa en una situació de gran vulnerabilitat, en què són víctimes d'explotació, violència física i sexual, i abusos constants.

La discriminació de les dones al món universitari

La interrelació entre el sistema capitalista i el patriarcat produeix una barreja criminal i explosiva. Les dones treballadores la patim de diverses maneres: des de la manca de protecció legal davant les agressions masclistes o la feminització de les cures fins a problemàtiques concretes a la nostra vida laboral com la bretxa de gènere, el terra enganxós o la nostra infantilització al món professional, sobretot quan som joves.

En aquest sentit, un dels àmbits que s'ha presentat com a essencial durant la postpandèmia ha estat l'educació, que és també un dels sectors més castigats durant aquesta crisi i l'anterior. La crisi educativa que actualment patim porta temps gestant-se, després d'anys de retallades i infrafinançament. La mirada de gènere en aquest àmbit és també essencial per poder abordar-la.

Fa anys que es denuncia que, tot i que als graus universitaris hi ha una majoria de dones estudiants, la presència femenina comença a baixar a mesura que s'intenta ascendir acadèmicament. Les dones professores i investigadores són minoria a la universitat (42 %), fet que s'accentua en els àmbits d'enginyeria i ciències experimentals, on es redueix fins al 24 %.

La situació dels òrgans de govern universitaris no és tampoc molt diferent: de les vint-i-dues universitats a la Xarxa Vives, només dues tenen dones com a rectores. Això demostra com la base universitària, tot i ser femenina, es troba comandada per homes en la jerarquia de poder.



Quan parlem d'universitats, però, no podem fer-ho només de la situació del professional docent i investigador, sinó també d'administració i serveis. En aquest cas, ens trobem de nou com la majoria de la contractació és femenina, però les gerències es troben, una altra vegada, masculinitzades.

Aquestes dades no són banals i mostren la salut de la igualtat de gènere al sistema universitari. Les raons per les quals aquesta no es compleix són diverses, des de les dificultats per a la conciliació fins a la necessitat de corresponsabilitat. Cap jove investigadora hauria d'haver d'escollir entre continuar amb la recerca i la seva vida personal i familiar, de la mateixa manera que no ho fan els homes. No només necessitem revisar els processos de selecció i promoció, sinó també arreglar els problemes de fons que n'impossibiliten la retenció. Així mateix, és crucial la revisió dels plans docents, que normalment obliden el paper de les dones a la història i a la ciència, i les deixen per a una matèria optativa d'últim curs.

Per finalitzar, hi ha una cosa que no podem oblidar sobre la situació de la igualtat de gènere al món universitari: els plans d'igualtat i l'abordament de les violències masclistes en el seu si. És necessari que es revisin per potenciar les eines per protegir la víctima i trencar el silenci. ●

Lucía Aliagas Picazo,
Acció Jove - CCOO de Catalunya

Dona, llatinoamericana, sense papers i treballadora de la llar

Segons la memòria del Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers de CCOO de Catalunya (CITE) del sindicat, durant el 2020 es van atendre 11.426 persones, el 59 % de les quals van ser dones. Aquestes 6.602 dones van realitzar 11.456 visites a les nostres ofícines i van fer 19.144 consultes. Per nacionalitats, el primer país és Colòmbia, amb un 13,7 %, seguit d'Hondures (11,3 %), el Marroc (9,8 %), el Perú (8,7 %) i Veneçuela (7,5 %).

Pel que fa al percentatge de dones ateses en relació amb el total de persones del mateix origen nacional, hi veiem diferències notables: així, les dones són el 81 % del total en el cas d'Hondures, el 65 % en el cas de Veneçuela i el 64 % en el cas de Colòmbia, per exemple. Per contra, només són el 43 % de les persones

originàries del Marroc, el 24,6 % de les del Pakistan o el 17,5 % de les del Senegal.

Pel que fa a la seva situació legal, el 66 % de les dones ateses es troben en situació irregular. Això fa que el 32,6 % de les seves consultes tingui a veure amb les vies per accedir a la regularitat administrativa.

Només el 47 % de les dones ateses treballa, i el 34,7 % ho fa en el sector del treball de la llar. A més, si mirem la qualitat d'aquesta ocupació, veiem que, de les que treballen, el 72 % ho fa de manera irregular i, en aquest cas, el treball de la llar representa el 68,5 % de tot el treball irregular de les dones.

Així, la tipologia de la persona atesa al CITE és

la d'una dona llatinoamericana, sense autorització administrativa i que treballa de manera irregular en el sector del treball de la llar. Volem destacar el que això significa de situació precària, ja que la precarietat i la invisibilitat del sector se sumen a la precarietat que ja comporta, per si mateixa, la situació d'irregularitat administrativa.

Per donar resposta a aquesta realitat, el sindicat va impulsar la creació del Servei d'Assessorament a Treballadores de la Llar i les Cures (SAT-Llar), des d'on se les assessora gratuïtament sobre els tràmits d'estrangeria i els seus drets laborals, i també s'organitzen mòduls formatius de coneixements laborals, entre d'altres. ●

Carles Bertran Bruguera
Director del CITE

Homes de CCOO pel feminisme

Una nova iniciativa per reflexionar sobre el paper dels homes en el feminisme impulsat des del sindicat

CCOO som i actuem com a sindicat feminista. Però som conscients de qui lidera les accions antimasclistes? Els homes del sindicat anem al capdavant de les iniciatives de les dones o hi anem a remolc?

Els homes de CCOO que impulsem aquesta iniciativa volem construir un espai de reflexió sobre el nostre paper en la lluita feminista dins i fora del sindicat. Un espai de reflexió per poder analitzar i compartir els elements estructurals que produeixen la discriminació, l'opressió i les violències cap a les dones i les persones de gènere no binari, i per fer autocrítica.

Volem reforçar el caràcter de la nostra acció sindical per incorporar la lluita feminista i la lluita per la igualtat als diferents àmbits d'actuació dels i les sindicalistes. Volem lluitar tant com puguem per la igualtat entre dones i homes, i per aconseguir que tot espai quedi lliure de violències i discriminacions.

Volem sumar-nos a la força de la negociació col·lectiva, dels plans d'igualtat, de la lluita contra les bretxes salarials i els treballs no remunerats, de les cures, de la gestió dels temps, de la corresponsabilitat i de la conciliació per seguir apostant per un feminisme real dins i fora del sindicat.

Aquest grup esperem que pugui replantejar l'actitud que tenim els homes i que creï un espai més just i clar per al nostre paper en el feminisme i el sindicat.

Si t'interessa saber-ne més, vols donar-nos suport o vols formar part del grup, posa't en contacte amb nosaltres a: mdesalvador@ccoo.cat •

Manu de Salvador Valdeomar
Grup d'homes de CCOO pel feminisme

Un avenç per superar la bretxa en les pensions

La realitat de la bretxa de gènere pesa en els salaris de les dones, que el 2018 van ser un 22 % inferiors als dels homes, però pesa més encara en les pensions, en les quals la bretxa és 10 punts superior, fins a arribar al 32 %.

En aquesta bretxa, hi tenen a veure les carres contributives de les dones, més intermitents i amb cotitzacions més baixes, els salaris i la precarietat de l'ocupació femenina, amb una taxa de temporalitat 4 punts superior a la masculina, i gairebé tres vegades superior en parcialitat. La manca d'una forta cultura de corresponsabilitat familiar i de mesures i prestacions per facilitar una conciliació efectiva llasten les cotitzacions i amplien la bretxa de gènere a l'hora d'arribar a l'edat de jubilació.

Gràcies a la pressió sindical, les reformes de les pensions del 2007 i el 2011 van incorporar algunes millores a l'hora de comptabilitzar períodes suspesos per cura de fills, filles o familiars.

L'any 2015 el Partit Popular va aprovar un complement que en lloc d'adreçar-se direc-

tament a la reducció de la bretxa de gènere, incorporava l'argument patriarcal de premiar l'aportació demogràfica de les dones, cosa que va ser denunciada davant del Tribunal de Justícia Europeu perquè atemptava contra la Directiva d'igualtat. La sentència favorable va comportar que el passat 2 de febrer el Govern aprovés un nou complement de pensió contributiva per reduir la bretxa de gènere.

Aquest nou complement es legitima d'una manera més coherent i, tot i quedar-se curt en la lluita contra la bretxa, aporta algunes millores significatives. Així, també en podran gaudir les mares que tenen una sola criatura, abans excloses, o ara hi podran accedir les dones que optin per una jubilació anticipada voluntària.

Si fins ara el complement era un percentatge sobre la pensió final (5 % per dos infants), ara el pagament és fix per cada filla o fill. Els càlculs realitzats per CCOO mostren com s'ha passat d'una prestació que abans era, de mitjana, de 23 € per criatura en 14 pagues, a una que arriba als 27 €, i se'n garanteix, a més, la revaloració anual automàtica.



L'efecte d'un complement lineal incrementa el potencial redistributiu i beneficia més les pensions més baixes tot i que les actuals beneficiàries podran decidir-se per l'opció que els resulti més avantatjosa.

Està previst que en el cas que la mare no hi pugui accedir, hi podrà accedir el pare. Aquest complement es mantindrà mentre la bretxa superi el 5 %. Al marge de la millora de la quantia mitjana d'un 17,4 %, s'estendrà també la cobertura actual del 63 % al 78 %.

Un pas, per tant, per avançar en la superació de la desigualtat que llastra el nostre model social i productiu, però, malauradament, un pas petit que s'haurà d'acompanyar de més polítiques efectives per superar la "bretxa de la vergonya". •

Ricard Bellera i Kirchhoff
Secretari de Treball i Economia de CCOO de Catalunya

Marea Lila de Lleida



Manifestació de Marea Lila de Lleida el 8-M del 2019

“Som dones. Som lleidatanes. Som una marea lila de vindicacions, drets i desitjos. Som feminismes #totesxtotes #femsaó.”

Així és com presentem Marea Lila de Lleida a Twitter (@marealilalleida). Aquests són els fonaments de la plataforma que agrupa diverses entitats feministes, grups de dones de diferents àmbits com el de la cultura o l'esport, dones de sindicats (entre els quals hi ha CCOO de les Terres de Lleida), sectorials de dones d'alguns partits polítics, associacions LGBTI+, col·lectius de dones migrants, persones a títol individual i qualsevol entitat o persona de Lleida i el seu territori que s'identifiqui amb la lluita feminista, l'anticapitalisme, els drets sexuals i reproductius, la denúncia de les múltiples formes de violència masclista i contra el patriarcat i el silenci pels feminicidis.

Les accions de Marea Lila giren entorn de l'organització a Lleida ciutat, el dia 8 de març, dels actes durant la diada de vaga feminista i la manifestació unitària del Dia Internacional de les Dones. I fem el mateix per a la jornada del 25 de Novembre, Dia Internacional per a l'Erradicació de la Violència Masclista.

En la línia de treball de tolerància zero amb les violències masclistes, cada primer dilluns de mes, i ja en van trenta-un a hores d'ara, fem una marxa silenciosa per denunciar els feminicidis de cada dia arreu del món i les diferents formes de violències contra les dones i les nenes. Acabem la marxa llegint un manifest i cantant *Som en acte de protesta*, del grup Roba Estesa, junt amb el Cor de la Plaça de la Paeria, que reivindica la llibertat de les preses i presos polítics i el retorn de les exiliades i exiliats, perquè així fem saó i unim gent diversa a les nostres reivindicacions feministes.

Marea Lila s'organitza en assemblea pública basant-se en uns acords de funcionament intern i una ponència on es defineixen els objectius i els fonaments ideològics.

Els acords es prenen per consens. A l'assemblea, cada entitat, que pot ser representada com a màxim per dues persones, té veu i vot, i les persones a títol individual només tenen veu. En cas que una entitat no estigui d'acord amb alguna proposta, la plataforma Marea Lila no hi dona suport, però cada entitat pot fer el que cregui convenient i, d'aquesta manera, se salvaguarda l'espai comú, allò en què sí que estem d'acord, i es generen consensos posteriors.

Amb això volem dir que a Marea Lila de Lleida s'accepta la discrepància i es respecta la idiosincràsia de cadascuna de les entitats, grups o persones, i sempre des de la sororitat, perquè perduri la lluita comuna. Així, doncs, és com sumem totes x totes, exercint els feminismes.

Marea Lila també fa d'altaveu dels actes i les accions de les entitats que en formen part i de tot allò que per consens es consideri que ha de rebre suport. Utilitzem les xarxes socials. Som a Instagram (marealilalleida) i, com ja hem mencionat anteriorment, a Twitter.

Si en voleu saber més o en voleu formar part, el nostre contacte via adreça electrònica és el següent: marealila.lleida@gmail.com.

COMPANYA,
ACOMPANYA'NS A
Instagram
SEGUEIX-NOS A:
@ccoodones
CCOO

dones amb compromís

ANDRÉ LÉO (LUSIGNAN 1824 - PARÍS 1900)



André Léo és el pseudònim amb el qual és coneguda Victoire Léodile Béra, novel·lista i periodista feminista francesa

André Léo va ser una dona de principis sòlids, que els defensava a través de la seva obra literària i de les seves activitats polítiques. Al llarg de la seva vida va escriure nombroses novel·les, contes, assaigs, articles periodístics i textos polítics.

La seva obra tracta sobre temes socials i educatius, i mostra preocupació sobre l'eliminació dels límits entre les classes socials i la defensa dels drets de les dones, especialment sobre les condicions de les dones de la classe treballadora. Defensa que les dones puguin tenir un salari similar al dels homes, i reivindica la necessitat d'educació per aconseguir-ne l'emancipació.

És una de les pioneres del periodisme. Va col·laborar als diaris progressistes més importants de l'època. També és cofundadora dels diaris *La Sociale*, *La République des Travailleurs* i *Le Socialisme Progressif*.

André Léo va lluitar amb els republicans francesos i més tard va ser una de les moltes dones que van participar a la Comuna de París, de la qual enguany es commemora el 150è aniversari.

Va participar des del 18 de març del 1871 a diversos fronts com a periodista, oradora i membre de diferents comitès: Comitè de Vigilància de Montmartre, Comitè de les Ciutadanes, Comitè de la Unió de les Dones per a la Defensa de París i la Cura dels Ferits, que era de fet la secció francesa femenina de la Internacional dels Treballadors.

A la Comuna de París, les dones no solament van conquerir el dret a l'educació, al divorci i al treball, sinó també el dret a combatre braç a braç amb els homes.

Arran de la seva participació en els esdeveniments de la Comuna de París el 1871, es va exiliar a Suïssa, va viatjar per Europa i va treballar per millorar la condició de les dones.

Va ser una dona incòmoda per la seva independència d'idees i les seves declaracions feministes. Va reclamar, fins a la seva mort, a París el 1900, la igualtat dels sexes i de les classes socials com a condició indispensable de llibertat i progrés. ●

Rosa Sans Amenós
Directora de la Fundació Cipriano García



glossari

Presentem quatre termes clau de l'àmbit de les dones i el món laboral i sindical, inclosos en el recull terminològic *Dones i món sindical*, elaborat pel Servei Lingüístic, amb la col·laboració de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI (vegeu-lo a www.ccoo.cat/sl, apartat "Igualtat").

1. Treball domèstic i de cura (den. compl.: treball reproductiu)

Conjunt d'activitats no remunerades que els membres d'una llar dediquen a produir béns i serveis per al consum dels membres de la pròpia llar o d'una altra. Inclou les activitats tradicionalment conegudes com a treball familiar domèstic (netejar, planxar, cosir, cuinar, etc.), les activitats que es desenvolupen fora de l'espai físic de la llar (compres, gestions, etc.) i les activitats de cures directes.

2. Valor social del treball

Consideració social del treball que es fixa a partir de determinants polítics, socials, culturals, econòmics i religiosos propis de cada cultura i època històrica. La cura de persones sol tenir un valor social menor i, en general, està considerablement feminitzada. Aquesta infravaloració es deu al fet que és duta a terme, principalment, per dones o perquè les dones hi tenen més fàcil accés, ja sigui a causa d'estigmes socials o de desigualtats en la formació.

3. Bretxa salarial

Diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones. Es té en compte per avaluar les desigualtats de gènere en els ingressos.

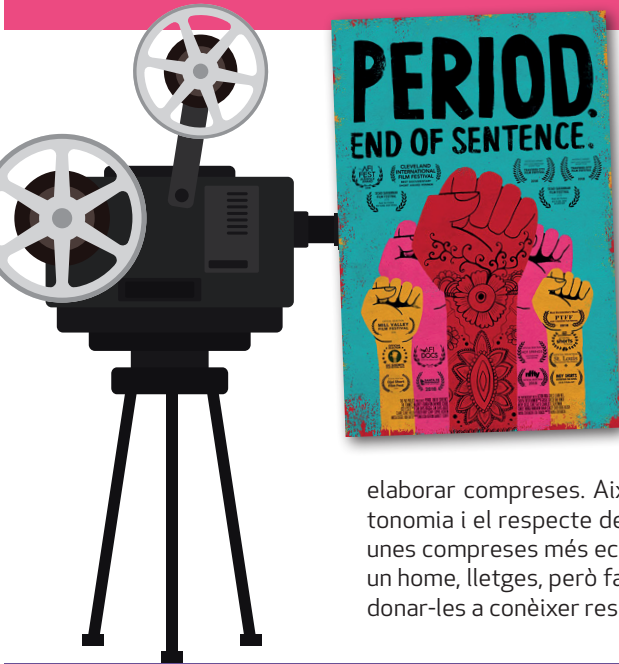
4. Divisió sexual del treball

Separació, en funció dels rols assignats socialment, entre el treball remunerat i el treball no remunerat, aquest majoritàriament femení. Fa al·lusió també a la distinció entre la vida pública (on s'ha donat més participació als homes) i la vida privada (on se situen més les dones), i, dintre de cadascun d'aquests àmbits, a l'assignació i a les funcions a homes i dones segons la divisió per gènere. Aquest sistema d'assignació comporta unes atribucions de poder i jerarquia diferents, de manera que s'atorguen diferents valors als diferents treballs realitzats pels subjectes d'una mateixa societat. ●

Servei Lingüístic i Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI

'Una revolución en toda regla' ('Period. End of sentence')

Direcció: Rayka Zehtabchi



El documental guanyador d'un Oscar de l'Acadèmia el 2018 i dirigit per Rayka Zehtabchi, *Una revolución en toda regla*, ens relata la història d'una comunitat de dones a Hapur, l'Índia, i el tabú de la regla. Concretament, explica com un grup de dones s'empodera i comença a erradicar clíxés instaurats en una comunitat massa tradicional.

El documental s'inicia amb entrevistes a dones que senten vergonya de parlar de la regla i amb mostres del desconeixement dels homes sobre aquest tema. Les consideren malaltes i impures, i en general s'entén la regla com un problema exclusiu de les dones. El preu elitista de les compreses fa que la majoria de dones facin servir draps higiènics.

Amb l'ajut d'una màquina nova un grup de dones enceten el procés d'aprendre a elaborar compreses. Això farà possible el seu empoderament, ja que obtenen un sou i aconsegueixen l'autonomia i el respecte dels homes de la seva comunitat. A més, per al col·lectiu de dones significarà l'accés a unes compreses més econòmiques, cosa que els facilitarà la vida durant els dies de la menstruació. "Són com un home, lletges, però fan la seva funció", dirà una de les dones a l'hora de vendre les compreses. El procés de donar-les a conèixer resulta tendre: al principi les dones senten vergonya, però després volen comprar-ne per tenir una vida més còmoda i, finalment, menys limitada per la menstruació.

Tot i que us el recomanem com a relat d'experiència d'empoderament, el documental ha rebut crítiques de dones índies perquè no els agrada l'enfocament occidentalista i la crítica a l'ús tradicional dels draps higiènics. ●

Ana Rojas Pazo i Mónica Penas Piñeiro

'Mujeres y trabajo. Feminismo, trabajo y reproducción social'

Autora: Susana Ferguson

En aquest llibre, la seva autora, Susan Ferguson, analitza les idees que han inspirat les dones a protestar, explorant els debats i les estratègies polítiques al voltant de la feina: treball remunerat, treball no remunerat, productiu, reproductiu, la seva reorganització social i la lluita per l'emancipació.

Estableix la distinció entre dos enfocaments: el feminisme de la igualtat, on es troba tant el feminisme de la igualtat liberal com el feminisme de la igualtat crític, i el feminisme de la reproducció social. Concretament, l'autora ens explica com l'enfocament del feminisme de la reproducció social supera les febleses del primer enfocament.

En aquest sentit, la igualtat salarial i la fi de la discriminació per gènere als llocs de treball, sent causes justes, tenen un efecte mínim sobre les vides de les dones de la classe obrera. La lluita no pot ser només de classe, sinó que el gènere, l'origen cultural i la sexualitat influeixen en totes les desigualtats.

Esdevé, doncs, necessari reconstruir la solidaritat i les accions col·lectives com a únic camí per defensar els nostres cossos, la nostra llibertat i l'autodeterminació, en unió amb la lluita als centres de treball per aconseguir un món on se substitueixi el treball per al capital pel treball per a la vida. ●

Ana Rojas Pazo i Mónica Penas Piñeiro



'Rompiendo las normas'

Direcció: Philippa Lowthorpe (2020)

L'argument, basat en fets reals, de *Rompiendo las normas* recorda la història d'un grup de dones feministes que, el novembre del 1970, es van organitzar per introduir-se a la final de Miss Univers al Royal Albert Hall de Londres per boicotejar el concurs, que era un espectacle de l'opressió patriarcal.

També aborda el punt de vista de les miss, en particular, de les dues concursants negres. Així, la pel·lícula tracta dels diferents feminismes, de l'apartheid i del racisme.

Un capítol històric que va ser portada a tot el món: la primera miss negra i la intervenció feminista a l'acte. Finalment, cinc activistes van ser jutjades, a les quals van imposar condemnes lleus. Només tres mesos després del judici, el març del 1971, va tenir lloc a Londres la primera gran marxa de les dones.



El film fa conèixer, de manera entretinguda, un episodi de la història de la lluita feminista, i a través d'aquest es pot iniciar una conversa en aquesta matèria. ●

Rosa Sans Amenós



DIA INTERNACIONAL DE LES DONES TREBALLADORES SOM DONES, SOM ESSENCIALS

Arribem al 8 de Març després d'un any de pandèmia. Un any difícil per a tothom, i molt difícil especialment per a les dones.

La crisi sanitària ha posat en evidència l'essencialitat de les tasques de cura de les persones i de sostenibilitat de la vida. Aquests treballs, que no es poden fer a distància, corresponen a professions molt feminitzades, com les sanitàries, netejadores, personal de geriatria, dependents de supermercat, treballadores de la llar i moltes altres. Unes tasques que són molt exigents tant mentalment com físicament.

Aquestes dones, dones essencials, les jornades de les quals no finalitzen quan sona un rellotge de canvi de torn, mereixen un reconeixement més enllà de la complaença dels aplaudiments històrics als balcons; mereixen millorar les seves condicions laborals. El valor humà del seu treball no es correspon de cap manera amb el seu salari. Cal posar la mirada també en les dones migrants que fan moltes d'aquestes tasques. En una gran part no són reconegudes ni com a ciutadanes ni com a treballadores, estan pendents de processos de regularització i treballen en negre, sense dret a prestacions ni ajudes i, fins i tot, sense dret a vot.

Els treballs de cura no professionalitzats, els treballs domèstics i els treballs de reproducció s'han trobat, com sempre, descaradament deseparats. No hi ha hagut cap ajuda pública per atendre familiars malalts, infants sense escola i persones grans o dependents. El teletreball, modalitat històricament vinculada a professions de cert prestigi, quan s'ha de combinar amb la cura de les criatures, la casa i la càrrega de les tasques domèstiques és "estranyament" rebutjat per alguns homes. El teletreball femení, en canvi, s'ha incrementat i ha estat una cursa d'obstacles i de tensió per a les dones.

Els confinaments a les llars han marcat un repunt tràgic en el patiment de violència masclista. Quan s'ha reduït el cercle social i laboral al voltant de les dones, el temps de relació amb el maltractador ha augmentat i les parets de les cases han fet de presó.

La crisi econòmica que deriva de la crisi sanitària no ha incidit de la mateixa manera en homes i dones. Ha impactat més sobre qui ja tenia una situació econòmica i laboral més precària i ha suposat una crisi d'ocupació femenina i de sobreocupació en les tasques de la llar. La bretxa de gènere segueix per sobre del 22 %, el

nombre de contractes a temps parcial en dones multiplica per tres el dels homes i la temporalitat laboral en dones supera en quatre punts la dels nostres companys, amb una especial incidència entre les dones més joves.

El 90 % de la nova afiliació del 2020 a CCOO de Catalunya és femenina. Això és senyal que les dones d'aquesta societat troben en l'acció col·lectiva un camí per a la transformació del treball i la protecció social.

CCOO, sindicat feminista, lluita per la pujada dels salaris, l'erradicació de la precarietat i per la igualtat real i efectiva entre dones i homes, i per una vida lliure de violències masclistes a la feina i a tot arreu.

CCOO EXIGIM:

- **Incrementar el salari mínim interprofessional fins al 60 % de la mitjana salarial.**
- **Estendre la negociació dels plans d'igualtat, obligatoris des d'aquest any, a les empreses de més de cinquanta persones treballadores.**
- **Implementar sistemes retributius i de promoció interna transparents per erradicar la bretxa salarial. Teletreballar amb drets: que el teletreball no suposi un retrocés en el camí avançat cap a la igualtat de gènere real i efectiva.**
- **Doblar els drets de guarda legal en famílies monoparentals per garantir el dret de cura a les criatures.**
- **Integrar la visió de gènere a la prevenció i la vigilància de la salut.**
- **Redefinir la jornada laboral perquè impacti positivament en la reducció de la parcialitat. Evitar el presentisme i garantir la desconexió digital.**
- **Derogar les reformes laborals.**
- **Derogar la reforma de les pensions del 2013 perquè la suficiència de les pensions públiques, en especial de les més baixes, afecten majoritàriament les dones.**

En aquest últim any, s'ha produït una reacció antifeminista explícita. La ultradreta ha vist trontollar l'heteropatriarcat. Se li han esquarterat les parcel·les del seu poder i pretén resituar els límits del que és socialment acceptable, i per

això ha alçat la veu contra nosaltres. No hem de caure en el parany de la seva estratègia de confrontació, però sí que cal denunciar sempre els insults i les amenaces.

Hem de seguir reivindicant els espais que ens corresponen als mitjans de comunicació, molts dels quals han tornat a prioritzar la presència masculina com a opinió experta davant la incertesa.

Hem de fer visible l'anàlisi i la mobilització feminista a les xarxes socials, a la cultura, al treball i a la política.

Hem de cuidar i sostenir l'aliança entre les dones de tot el món, la sororitat que ens empodera col·lectivament. L'anàlisi i la proposta feminista són una oportunitat per a la humanitat sencera, per fer-nos responsables i còmplices del benestar comú, de la vida digna i de la salut del planeta.

Aquest 8 de Març cridarem ben fort que no permetrem que la sortida econòmica de la crisi perpetui, un cop més, la precarietat, la divisió sexual del treball, la bretxa salarial, la falta de corresponsabilitat i les violències masclistes.

Aquest 8 de Març, l'hauré de reinventar: la COVID-19 no ens deixarà convocar manifestacions multitudinàries, però no silenciarà la nostra reivindicació, tan necessària encara en la lluita contra les discriminacions vers les dones, les desigualtats, la cosificació, els abusos i les violències masclistes. Perquè seguim exigint la igualtat real i efectiva, perquè som feministes i som essencials.

#CCOOFeminista

#SomDonesSomEssencials

