

Treballadora

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

Núm. 55 - novembre 2020



25-N, DIA INTERNACIONAL PER A
L'ELIMINACIÓ DE LES VIOLÈNCIES
CONTRA LES DONES I LES CRIATURES 2020

**NI UN PAS ENRERE!
ENS VOLEM VIVES
I LLIURES**



Ni un pas enrere! Ens volem vives i lliures

Un any més el 25 de novembre esdevé un altaveu per denunciar i visibilitzar les violències masclistes. Són violències que tenen una dimensió global, són estructurals i suposen un motiu d'alerta constant per a tota la societat, institucions i organitzacions de tots els àmbits.

La XV Escola de Dones de CCOO de Catalunya ens ha mostrat que les tecnologies tenen gènere, el masculí, i que, entre d'altres evidències, les tecnologies són un nou marc per assetjar i exercir violència, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la feina, o un nou marc per agreujar les violències exercides per parelles o familiars contra les dones.

La situació en què es troba una de cada quatre dones a Catalunya, els deu assassinats masclistes comesos des de principis d'aquest any, les més de 20.300 treballadores que pateixen assetjament sexual a la feina en un sol any, l'augment de les trucades o l'augment de demandes de suport i ajut, per citar només algunes dades, configuren una realitat que ens ha d'esperonar a estar atentes.

Les mesures adoptades per aturar la pandèmia com la restricció de la mobilitat o el mateix confinament han tingut un impacte important en la seguretat i la salut de les dones en situació de violència. Dones en situació de vulnerabilitat, com les dones grans, dones en risc d'exclusió, dones soles, dones en situació administrativa irregular, dones no empadronades, dones immigrants, dones LGTBI, treballadores de la llar internes, repartidores i moltes treballadores de sectors essencials s'han vist abocades a riscos com a treballadores.

Aquest context ens planteja, com a organització i com a societat, el repte de trobar com abordem les violències masclistes de manera efectiva i transversal. Cal implicació de les institucions amb polítiques públiques que garanteixin els drets i n'evitin qualsevol intent de regressió, i cal el compromís de tothom perquè tant en l'àmbit individual com en el col·lectiu mantinguem a l'agenda la prioritat de la urgent erradicació de les violències masclistes. ●

Alba Garcia Sánchez
Secretària de Dones i Polítiques de LGTBI de
CCOO de Catalunya

Sumari

● Informe: Violències durant la pandèmia.....	4-5
● Locals de CCOO amb porta violeta, un projecte que ha vingut a quedar-se.....	6
● Qui som, què fem.....	7-8
● La llei del dret de les dones a erradicar le violències masclistes, a debat.....	11
● Organitza't per fer possible la cadena feminista.....	12
● Altres veus: Dones juristes.....	13

Entrevista

Fany Galeas

“És absolutament necessari fer visible i dignificar el sector de la llar”

Fany Galeas és hondurenya. Va arribar a Catalunya fa cinc anys. Activista, sindicalista i feminista, afirma: “Crec i sento que el moviment feminista és l'única via que obre portes per poder sortir de la precarietat laboral. Som les úniques que podem canviar l'estigma social amb què som assenyalades.” És responsable de l'Àmbit de Treballadores de la Llar i les Cures de CCOO de Catalunya.



En què consisteix el nou servei d'assessorament per a treballadores de la llar (SAT-Llar)?

El SAT-Llar és un nou servei del sindicat adreçat a les treballadores de la llar i les cures. Els ofereix informació sobre drets laborals i procediments de denúncia per garantir el compliment de la legislació laboral (acomiadaments, contractes, jornada, vacances, liquidació, denúncia a la Inspecció de Treball...).

També s'hi pot rebre, amb el suport del Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE) del sindicat, assessorament sobre temes relacionats amb la llei d'estrangeria i la tramitació de procediments administratius vinculats a aquesta legislació.

A més, hi poden trobar informació sobre recursos de caràcter social així com derivació a altres àmbits del sindicat o serveis externs, com els d'atenció a casos de violència de gènere, serveis socials, de suport en temes d'habitatge, etc. També s'organitzen mòduls formatius B de coneixements laborals i C de coneixements de la societat catalana. Aquesta formació està prevista en la Llei d'acollida de les persones immigrades i les retornades a Catalunya, i serveix per poder tramitar els informes d'arrelament social i d'esforç d'integració, que són necessaris en molts tràmits d'estrangeria.

Quins drets té una treballadora de la llar? Quines són les reivindicacions principals del sector?

El marc legal de les treballadores de la llar del 2012 reconeix el caràcter laboral de les feines de la llar, però no equipara aquestes

treballadores a la resta de treballadores i treballadors del règim general. La seva inclusió en un sistema especial fa que no tinguin accés a l'atur i que estiguin excloses de la Llei de prevenció de riscos laborals o el Fogasa. A més, a tot això, s'hi han de sumar les dificultats per garantir el compliment dels drets que sí que tenen, atesa la dificultat de la Inspecció de Treball per actuar als domicilis privats. Un altre problema és el desconeixement que tenen les treballadores del sector dels seus drets i de la manera com exercir-los, especialment les treballadores estrangeres que es troben sense papers.

La reivindicació principal del sector en aquests moments és la seva equiparació a la resta de treballadors i treballadores del règim general. I això exigeix, en primer lloc, la ratificació del Conveni 189 de l'OIT, sobre treball digne per als treballadors i treballadores domèstics. Aquesta ratificació comportaria haver de fer els canvis legals necessaris per superar les discriminacions que actualment pateixen les treballadores del sector.

També volem reactivar la nostra capacitat d'incidència política per portar el treball de cures al centre de l'esfera política i governamental, cosa que comportaria un enfortiment del nostre sistema democràtic i de l'estat del benestar. Per això també és important promoure un canvi de paradigma de com es percep el sector socialment. Així mateix, és absolutament necessari fer visible el sector, perquè l'actual invisibilitat és la que ha generat un buit social, econòmic, moral, ètic i polític, i és per aquest motiu

que ara les treballadores de la llar i les cures es troben tan afectades per la precarietat i l'explotació laboral.

Sabem que el treball de la llar i les cures no és vist com un treball. Com creus que es pot col·laborar des del sindicat per canviar-ho?

El sindicat ha creat formalment un punt d'atenció exclusiu perquè les treballadores s'hi informin i s'hi assessorin, però també perquè s'organitzin en el si del sindicat. Aquest és el principal objectiu del nou Àmbit de Treballadores de la Llar i les Cures del sindicat.

Volem potenciar l'empoderament d'aquestes treballadores, cosa que comporta desenvolupar i posar en pràctica més estratègies de caràcter formatiu. Això els donarà eines per poder defensar els seus drets i la capacitat de realçar el valor de la tasca que fan. Evidentment, però, també cal una feina de sensibilització social de la necessitat de dignificar el sector del treball de la llar. I en això, el sindicat en el seu conjunt i la societat en general hi tenen un paper cabdal.

No puc entendre que una feina que és capaç de sostenir la vida en qualsevol àmbit, com ara la cura de criatures, gent gran o persones amb discapacitat, i que està vinculada al desenvolupament de les tasques de la llar es trobi en una situació de precarietat laboral. És important superar les dificultats per explicar el que aporta i aconseguir que aquesta feina sigui reconeguda i remunerada dignament. ●

Informe

Violències durant la pandèmia



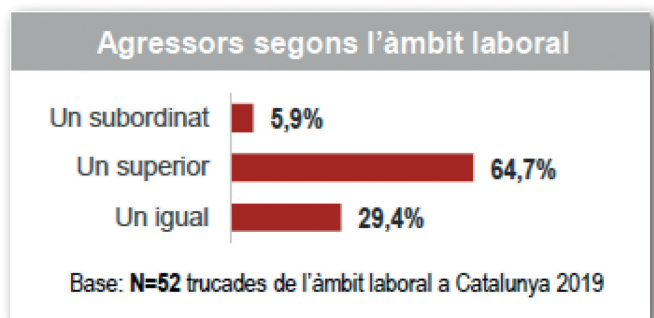
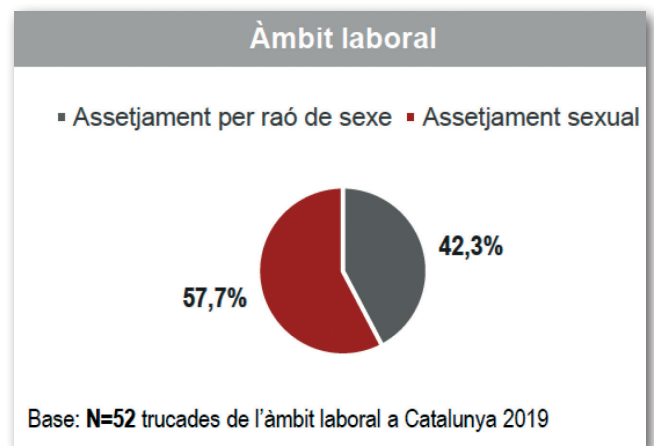
Enguany la XV Escola de Dones ha posat el focus en les desigualtats de gènere en l'accés i l'ús dels mitjans tecnològics i ha analitzat si les TIC, lluny de fer desaparèixer les violències, poden reproduir i reforçar algunes violències contra les dones, com ara l'assetjament sexual i per raó de sexe. Un tema d'allò més pertinent en un moment, el de la crisi de la COVID-19, en què hem hagut d'adaptar-nos ràpidament al treball a distància i a les relacions socials virtuals si no volíem quedar exclosos dels processos econòmics i socials.

Es corrobora que existeix una violència digital extrema, i durant la COVID-19 s'han fet evidents alguns dels usos perversos de la tecnologia en l'àmbit laboral així com les noves formes d'assetjament i d'abusos que aquestes permeten. Tenim clars exemples de situacions d'abús envers les dones com el que viuen algunes dones repartidores (riders) o les treballadores de la llar o d'atenció domiciliària, entre d'altres.

La ciberviolència i el teletreball

Les dades disponibles a Catalunya alerten que 20.300 dones a l'any pateixen una situació d'assetjament a la feina i que l'11,9 % de les [violències masclistes](#) a Catalunya es produeixen en l'àmbit laboral.

Les trucades d'emergència realitzades a Catalunya el 2019 apunten que la violència prevalent en l'àmbit laboral era l'assetjament sexual (57,7 %) i que el principal agressor era el cap o superior (64,7 %).



Font: línia 900 900 120 contra la violència masclista. Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya)

Si l'assetjament sexual a la feina està infraestimat i disposem de poca informació, la violència digital en l'àmbit laboral està encara més invisibilitzada.

Abans de la COVID-19 es començava a alertar sobre la desregulació de les relacions laborals que suposava la digitalització econòmica, però ha estat amb la pandèmia i la urgència del treball a distància que s'han fet més evidents alguns efectes negatius d'aquesta modalitat de treball, en un entorn en què els rols i els estereotips de gènere segueixen presents.

Des d'una visió de gènere, alguns dels [perills del teletreball](#) van lligats a riscos psicosocials com l'augment de la càrrega de treball domèstic i de cures, les jornades llargues i que s'encavalquen amb el temps personal, l'estrès tecnològic, la violència masclista en l'àmbit de la parella a causa de l'aïllament o el risc de patir assetjament sexual o per raó de sexe digital en l'àmbit laboral. També hi ha riscos físics (lligats a la falta d'adaptació de les llars per treballar

a distància) que suposen l'empitjorament de la salut laboral de les dones. [Teletreball](#) no és sinònim de conciliació, de manera que s'ha de valorar el perill que esdevingui una nova forma de desvaloració salarial i social, que sigui una eina indirecta de discriminació que dificulti, encara més, la formació, la promoció i la carrera professional de les dones, i que cronifiqui, en paral·lel, el terra enganxifós i el sostre de vidre.

L'[informe](#) sobre les violències digitals d'Antígona revela que el 98,9 % de les enquestades havia patit alguna violència digital, que la violència prevalent estava relacionada amb els insults o les expressions discriminatòries o denigrants per ser dona (54,6 %) i que un 30,1 % tenien caràcter sexual. Quan l'agressor era una persona

coneguda (45,2 %), la majoria de vegades era algú amb qui s'havia mantingut una relació sexoafectiva (62,4 %) o bé, en un 12 % dels casos, algun company de feina. En un 8,1 % dels casos la violència ocasionava danys laborals i la denúncia legal era la resposta menys freqüent (11,6 %).

Violències masclistes en l'àmbit de la parella. L'altra cara de les violències durant la pandèmia

La violència dins de l'àmbit de la parella continua sent la més freqüent i no disminueix. Segons dades del Departament d'Interior, fins al tercer trimestre del 2020 hi havia hagut set víctimes mortals a Catalunya, de les quals una havia interposat denúncia prèvia.

Violència masclista en l'àmbit de la parella. Victimes mortals (actualitzat a 27/10/2020)

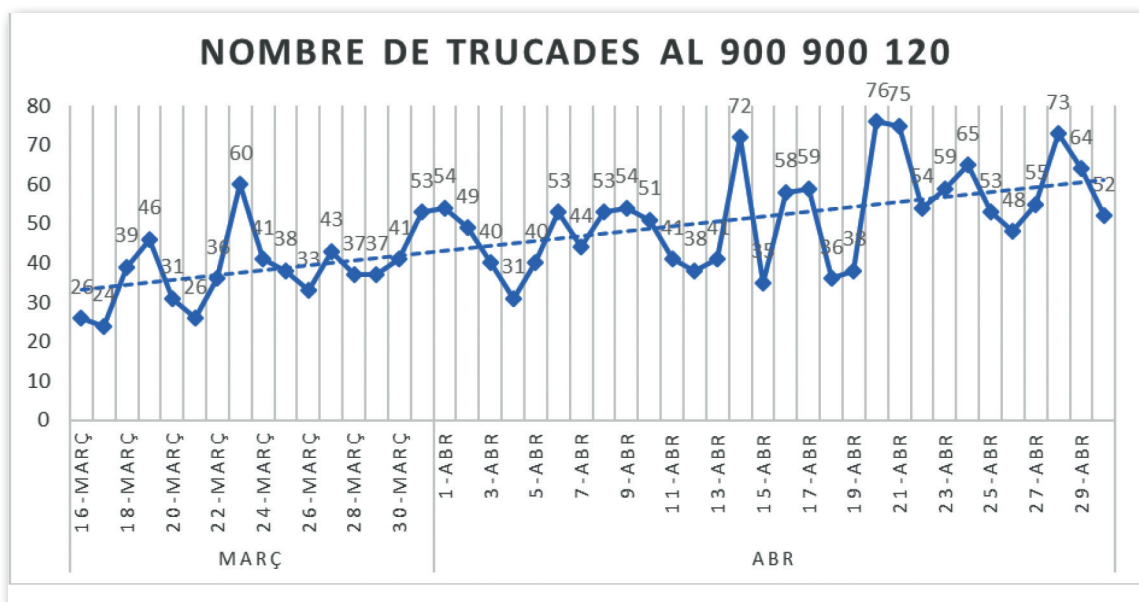
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4rt trimestre	TOTAL
Victimes mortals (dones) a Catalunya	4	2	2	-	8*
Denúncies prèvia mort	0	1	0	-	1

*La segona víctima és una menor morta en el mateix incident que la seva mare per violència masclista en l'àmbit de la parella

Font: Estadística sobre violència masclista el 2020. Departament d'Interior (Generalitat de Catalunya)

Durant el confinament generat per la pandèmia de la COVID-19 (16 de març - 27 d'abril del 2020) el nombre de trucades al telèfon 900 900 120 va augmentar progressivament fins a arribar a 2.173, un 88 % més que les trucades rebudes els mesos de gener i febrer

d'aquest mateix any. La mitjana de trucades diàries va ser de 47 respecte de les 25 dels mesos de gener i febrer, i en el 91,8 % dels casos el motiu de la trucada era per violència masclista.



Font: línia 900 900 120 contra la violència masclista. Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya)

La pandèmia és evident que ha reforçat diverses violències masclistes i n'ha generat de noves. El confinament ha fet encara més vulnerables les dones que ja patien violència per part de la seva parella i ha evidenciat els perills de la desregulació de les relacions laborals que suposa la digitalització de l'economia.

Cal posar urgentment el procés de digitalització en un lloc prioritari de l'agenda sindical i política si es vol evitar tant reforçar velles violències com generar-ne de noves, i fer-ho des d'una perspectiva

de gènere. El [reial decret que regula el treball a distància](#) no és suficient per establir un context segur i lliure de violències. Cal negociar les condicions del teletreball en els convenis col·lectius i incloure aquesta forma de treball en els plans de prevenció de riscos laborals i en els plans d'igualtat de les empreses, per tal de no fer passos enrere en els drets laborals de les dones i per no acceptar noves discriminacions. ●

Locals de CCOO amb porta violeta, un projecte que ha vingut per quedar-se

CCOO ha estat i és una organització compromesa amb la lluita per la defensa dels drets de les dones, la igualtat efectiva i el dret a una vida lliure de violències masclistes.

En la nostra acció sindical la negociació de plans i mesures d'igualtat és un objectiu prioritari, així com la lluita per erradicar les violències masclistes a les empreses, amb la confecció dels protocols de prevenció i atenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també amb els protocols a empreses per anar més enllà de la norma en l'acompanyament i el suport a les dones treballadores que es troben en situació de violència masclista en l'àmbit de la parella o en qualsevol dels altres àmbits.

Entenem com a violència masclista la que pateixen les dones pel fet de ser dones en l'àmbit de la parella, en l'àmbit laboral, en l'àmbit familiar i en l'àmbit sociocomunitari en els termes que recull la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La pandèmia de la COVID-19 d'alguna manera ha fet evident que les situacions de discriminació, desigualtat i violència masclista s'han vist agreujades. Els telèfons d'atenció gratuïta han experimentat un augment de les demandes en un 40 %. El confinament també ha estat un context potencialment procliu a la generació de noves situacions de violències masclistes, una realitat que novament ha abocat les dones que les pateixen a una situació d'especial vulnerabilitat i de risc afegit a causa del confinament i de la situació d'emergència sanitària. En aquest sentit, CCOO va participar en la campanya "Locals segurs contra la violència masclista", amb què va posar a disposició de totes les dones en situació de violència tant locals com un servei d'atenció telefònica.

A part d'atendre la situació d'emergència, CCOO vol anar més enllà i oferir els seus locals permanentment com a espais per informar, orientar i acompanyar les dones que pateixen violències.

El nostre objectiu principal amb aquest nou repte de locals amb porta violeta és que els nostres locals esdevinguin un punt de referència i de confiança per a les dones que pateixen violència masclista. Un lloc segur on les dones esdevinguin subjectes de les seves decisions i on trobin una porta violeta per on poder trencar amb les violències, respectant en tot moment, des d'un model d'abordatge ecològic, les seves necessitats.



Aquest programa és un valor afegit a l'hora de reforçar el que oferim a les dones en situació de violències masclistes i que s'adrecin a nosaltres.

Volem funcionar com a nexa d'unió entre les dones afectades per la violència masclista i els recursos disponibles de cada territori per facilitar que puguin tenir accés a atenció jurídica, psicològica, sanitària i policial. També volem ser referent en l'abordatge de l'assetjament sexual a la feina i, per aquest motiu, treballarem en xarxa amb totes les nostres organitzacions.

Es tracta de convertir els nostres locals en un referent de confiança per a les dones que ofereixi informació, orientació i acompanyament, contactes amb els recursos i serveis del territori, punts d'informació generalista o assessorament en temes laborals (especialment en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe) i que serveixi de punt de la xarxa de recursos i serveis de referència al territori com a contacte d'emergència en cas de tractar-se d'una situació de risc.

Les seus de CCOO esdevenen un espai més de la xarxa de recursos de Catalunya i se sumen a la lluita per una vida lliure de violències masclistes.

Aquest projecte forma part del model d'atenció integral que estem implementant a CCOO de Catalunya. ●

La pandèmia colpeja més les ocupacions feminitzades

ISTAS-CCOO i el grup POWAH-UAB vam dur a terme un estudi sobre les condicions de treball i salut de la població assalariada a l'Estat espanyol durant la primera fase de la pandèmia. Vam utilitzar una enquesta en línia que van contestar, al maig, 20.328 persones, el 57,8 % de les quals eren dones. Els resultats són aclaparadors. La pandèmia ha tornat a visibilitzar unes pràctiques de gestió laboral que posen en risc la salut de la població assalariada, més freqüentment la de les dones ocupades en els treballs de cura i, més intensament, la de les assalariades en les feines del terra enganxifós (gerocultores, infermeres, auxiliars d'infermeria, venedores de productes de primera necessitat...), cosa que evidencia les desigualtats estructurals de classe i de gènere existents.

A l'habitual situació desfavorable per a les dones, en aquesta pandèmia s'hi ha afegit l'alta feminització de moltes de les ocupacions de l'anomenada primera línia. Les dones han estat més exposades a la pandèmia i han sofert amb més intensitat les altes exigències quantitatives, el baix control a la feina, l'alta inseguretat o la manca de mesures de protecció. Aquesta situació, però, no té a veure amb la naturalesa de les feines que fan. I és que ha plogut sobre mullat. La manca de contractació del personal necessari a geriàtrics i hospitals o a supermercats, les formes d'organitzar el treball autoritàries i tayloristes o els baixos salaris dels treballs de cures són preexistents a la pandèmia. Es tracta d'una pandèmia sinèrgica que interactua amb les condicions socials prèvies: unes condicions de treball que són desiguals perquè és desigual la

gestió laboral, perquè els treballs de cura no es valoren i per això són aquells als quals s'apliquen pràctiques de gestió laboral més precaritzadores i, per tant, més desfavorables per a la salut, perquè, encara que siguin "essencials", no s'hi esmercen els recursos imprescindibles.

Encara no coneixem prou els mecanismes de la pandèmia i actuem assumint-ne les

incerteses, el que és inadmissible és que no es faci res davant riscos coneguts, amb la qual cosa es multipliquen les desigualtats. Resolem els problemes que denunciem en les dones treballadores des de fa molt de temps i apostem per millorar les seves condicions de treball amb l'objectiu de millorar la salut i el benestar de tothom. ●

Clara Llorens Serrano d'ISTAS-CCOO



TROBAREU L'ESTUDI A L'ENLLAÇ:

https://istas.net/sites/default/files/2020-07/InformeCOTS_01072020.pdf

Qui som, què fem

Més de tres-centes dones inscrites a la XV Escola de Dones de CCOO de Catalunya

El dia 22 d'octubre vam realitzar la XV Escola de Dones, que va tenir com a tema central les tecnologies i el gènere. El nombre de dones inscrites palesa l'encert de la temàtica escollida i la vinculació de cada cop més dones a aquesta trobada. Un espai que any rere any ha posat en evidència que és una bona iniciativa per a la reflexió, l'intercanvi i la proposta. Enguany la COVID-19 ens ha obligat a fer-la en format virtual. Hem trobat a faltar la possibilitat de relació directa, de tocar-nos i d'abraçar-nos, però esperem poder-ho fer aviat. Plantejàvem l'escola amb diversos interrogants i amb un de central: "Les tecnologies

tenen gènere i sexe?". Amb les intervencions han quedat paleses les dificultats de les dones per ser presents tant en la creació com en l'accés a les tecnologies, així com en el conjunt dels espais de relació social, incloent-hi, evidentment, el laboral. Les ponències han mostrat que existeix una tecnologia feminista, però que el seu impacte social està sotmès a moltes resistències. Altres temes a debat han estat la manera com la tecnologia dominant incideix en les desigualtats de gènere i la reflexió sobre el límit de la tecnologia i la robòtica en els treballs de cura, atesa la dimensió de cura dels sentiments i de soci-



alització de les persones que comporta. Ha tingut un espai de reflexió important el tema del teletreball o treball a distància, que s'ha intensificat durant la pandèmia. S'ha insistit en la necessitat de negociació i en l'objectiu que es desenvolupi amb drets clars. També s'ha plantejat la importància de cercar instruments perquè el teletreball no es converteixi en un instrument que intensifiqui la divisió sexual del treball. Ha estat un programa molt potent i des d'aquestes línies donem les gràcies a totes les dones que hi han participat. Podeu tornar a veure les intervencions a través de [YouTube](#).



Neus Moreno Sáenz

Reconeixement al treball sindical d'implantació efectiva dels plans d'igualtat Premi Aurora Gómez a la Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament de Barcelona

Aquest any la Fundació Cipriano García ha reconegut la utilitat del sindicat en les negociacions amb l'empresa i ha atorgat el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral 2020, a la Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament de Barcelona. El jurat va valorar el seu treball continuat en la implementació dels plans d'igualtat i, especialment, el que han aconseguit en el III Pla d'igualtat.

Durant la negociació d'aquest pla, CCOO de Catalunya va tenir un paper importantíssim. En aquest sentit, cal destacar la lluita contra la discriminació salarial per motiu de gènere a través de la incorporació d'un pressupost concret per corregir la bretxa salarial a través del catàleg de llocs de treball i de la negociació col·lectiva.

Després de l'elaboració d'un estudi en què va participar la Universitat de Barcelona, es va certificar que la bretxa salarial era d'un 14,9 % i que aquesta es produïa fonamentalment per motius de conciliació familiar. També es va certificar que els grups C2/C1 o A2 no cobraven el mateix, en funció del sector en el qual treballen, així com que hi havia problemes en la promoció i en els

llocs als quals es promocionen les dones. Aquest pla va posar l'accent en el combat integral de la bretxa salarial de gènere, per la qual cosa es va aconseguir un pressupost concret d'1.672.500 € per corregir-la. Una de les prioritats de CCOO en la lluita contra les violències masclistes que es va incloure al II Pla d'igualtat va ser el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, a banda del Protocol d'assetjament general, així com també el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere.

També es va aconseguir que les bases dels processos selectius d'oferta pública i promoció interna passessin obligatòriament per la Comissió d'Igualtat perquè les avaluessin amb perspectiva de gènere. Així



mateix, es va elaborar el primer Protocol de protecció d'embarassades i lactants naturals de la Guàrdia Urbana de Barcelona. En definitiva, és un pla d'igualtat que serveix de referència per a la negociació en l'àmbit de l'Administració pública.

Rosa Sans Amenós
Directora de la Fundació Cipriano García -
CCOO de Catalunya

Qui som, què fem

Vídeo del curs de plans d'igualtat de l'Escola de Formació Sindical

El divendres 30 d'octubre del 2020, l'Escola de Formació Sindical de CCOO de Catalunya va iniciar el primer curs de plans d'igualtat en línia. La primera sessió del curs va ser una xerrada virtual sobre la importància dels plans d'igualtat en l'acció sindical i la negociació col·lectiva.

La sessió va ser presentada per Severo Insausti, responsable de Formació Sindical de CCOO de Catalunya, i hi van participar Bárbara Arenas, formadora i coordinadora del curs de l'Escola de Formació Sindical, i Lidia Sandalinas, responsable de Polítiques d'Acció Sindical de Gènere de la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya.

Lidia Sandalinas Féllez



VALLÈS OCCIDENTAL - CATALUNYA CENTRAL

CCOO

Escoles Neus Català i Apolo Giménez

20 de novembre del 2020

Amb possibilitat de seguiment des de diferents locals de CCOO
Inscripció: <https://n9.c/ifrd>

**ALLÒ QUE LA COVID-19 ENS HA ENSENYAT:
TREBALLS ESSENCIALS I SERVEIS PÚBLICS, NECESSARIS I VITALS**

9.30 h Benvinguda i presentació
Enrique Rodríguez Ruiz
Secretari general
COO del Vallès Occidental - Catalunya Central
Alba García Sánchez
Secretària de les Dones i Polítiques LGTBI
CCOO de Catalunya
Jordi Ballart Pastor
Alcalde de Terrassa

10 h Conferència
L'oximoron del treball de cura: precarietat essencial
Sara Moreno Colom
Doctora en Sociologia, professora de Sociologia a la UAB, investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT-UAB) i de l'Institut d'Estudis del Treball (IET-UAB)

10.30 h Debat

11.30 h Taula d'experiències: treballs essencials
SANITAT Mila Hurtado Blanco
Hospital Universitari General de Catalunya
SAD Loira Jiménez Aguilar
SAD Vallès Occidental
TREBALLADORES DE LA LLAR I LES CURES Fany Raquel Galeas Sánchez
Responsable de l'Àmbit de Treballadores de la Llar de CCOO Catalunya
NETEJA Lina Sánchez Sánchez
Sodexo Iberia
SUPERMERCATS Claudia Díaz Ruiz
Supeco Maxor, SL
Presenta i modera: Carmen Juarez Palma
Responsable de Noves Realitats del Treball i Precarietat CCOO de Catalunya

12.30 h Debat

13 h Conferència
La defensa d'allò públic: de l'empresa al carrer
Manuel Fages Marta
Secretari general de la FSC
CCOO de Catalunya

13.30 h Debat

14.00 h Cloenda
Jose Maria Contreras Martínez
Responsable de Formació
CCOO del Vallès Occidental - Catalunya Central
Maribel Ayné Domingo
Secretària de Comunicació i Dones
CCOO del Vallès Occidental - Catalunya Central
Condueix: Tània Pérez Díaz
Responsable d'Assessorament
CCOO del Vallès Occidental - Catalunya Central

MATARÓ

25 de novembre del 2020: a partir de les 10.30 h es difondrà un vídeo a les xarxes socials amb el títol: "No són números, són vides."

25 de novembre del 2020: a partir de les 12 h, CCOO del Vallès Oriental - Maresme - Osona i UGT Maresme difondran un vídeo als mitjans de comunicació i les xarxes socials amb la lectura del manifest.

Acció de Teixit de Dones de Mataró (plataforma d'entitats de Mataró a la qual CCOO del Vallès Oriental - Maresme - Osona té una participació molt activa):

Exposició "Sabates vermelles", del 14 de novembre al 28 de novembre. Intervencions en diferents espais de la ciutat a propòsit de l'exposició per fer palès el dolor que provoca la violència masclista i recordar les dones assassinades arreu del món.

TERRASSA

FEMINISTES TERRASSA

Acció performativa conjunta per denunciar les violències masclistes que patim les dones i la impunitat amb què els agressors actuen davant la permissivitat de les lleis i de la societat en general.

L'acció tindrà lloc el DIMECRES 25 DE NOVEMBRE, A LES 16 h, a la plaça de Lluís Companys. Hem volgut retre homenatge a la darrera dona assassinada a la nostra ciutat triant aquest lloc pròxim al seu domicili.

Teletreball



Durant aquesta crisi, hem hagut d'abordar el teletreball sense una regulació, sense uns mínims protocols d'actuació i sense respectar la normativa laboral, sobretot, en el que es refereix a la seguretat i a la salut. D'avui per demà, ens hem vist en un escenari diferent, amb el teletreball com a única opció laboral, i hem pogut comprovar els efectes d'aquesta modalitat d'organització del treball.

Hem copsat efectes negatius, com els riscos ergonòmics i ambientals de qualsevol lloc de treball en una oficina, i també un aïllament de l'entorn laboral que, en el cas de les dones, podria significar la pèrdua de visibilitat, menys possibilitats de promocionar i la no presència als espais on és necessària la nostra participació. En definitiva, podríem estar parlant de més precarietat. El teletreball pot portar les dones a assolir, encara més, les tasques de cura i a treballar més hores, anant en contra dels avenços en drets.

També ens enfrontem a la dificultat per deixar de treballar i de separar el treball de la família. El que habitualment són dos llocs de

treball diferents, associats a conceptes i a vivències diverses, es converteixen en un sol lloc. Aquest risc afecta majoritàriament les dones, que són les que s'encarreguen de les tasques de cura i de la llar.

És evident que el fet d'haver entrat sobtadament en el teletreball sense una regulació de condicions d'aquesta modalitat ha causat efectes adversos. Per pal·liar tots aquests efectes s'han de donar escenaris amb regulacions clares. El teletreball ha de ser voluntari. Només per a algun o alguns dies a la setmana. S'ha de garantir la desconexió digital i el registre de la jornada per poder separar la vida personal i la familiar de la laboral. S'ha d'accedir a tots els drets de conciliació del conveni. S'han de tenir tots els mitjans per assegurar la salut laboral i no ha de ser un cost per al treballador o treballadora. Ara ja tenim una llei. Fem que es compleixi! ●

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

Ho hem aconseguit: ja tenim desenvolupament reglamentari per als plans d'igualtat i el registre salarial



Per fi, tretze anys després de l'aprovació de la llei orgànica d'igualtat (3/2007), tenim el desenvolupament reglamentari perquè ja no hi hagi més excuses. Ara sí caldrà negociar i aplicar mesures i plans d'igualtat a les empreses, hi haurà d'haver canvis efectius en les condicions de treball i s'hauran d'eliminar les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món del treball remunerat.

Què ens aporta el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball?

Confirma la realitat dels plans d'igualtat com a negociació col·lectiva i estableix com han de ser les comissions negociadores, el paper que tindran els sindicats en aquestes comissions (encara que a les empreses no hi hagi representació sindical) i l'obligato-

rietat d'informar la Comissió Negociadora de totes les dades per poder negociar-ne el diagnòstic, incloent-hi el registre i l'auditoria salarial.

Així mateix, marca el termini per iniciar la negociació del pla d'igualtat i estableix un màxim d'un any per registrar-lo. El registre no és una qüestió intrascendent: a part que permetrà fer el seguiment de la negociació dels plans d'igualtat, recull els seus continguts i obliga a complir la norma de registrar-los. És a dir, si un pla d'igualtat no té contingut, no té mesures, no té totes les dades, no té Comissió Negociadora..., no es registrarà, com passa amb els convenis.

I el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes?

A més de reafirmar l'obligació de totes les empreses de dur a terme el registre salarial,

confirma, sense cap tipus de dubte, que ha de ser accessible a la representació sindical i que les dades que conté —mitjanes salarials desagregades per sexes, categories professionals, nivells o llocs de treball, diferenciant el salari base i cadascun dels complementos salarials i extrasalarials— han d'estar disponibles per als diagnòstics dels plans d'igualtat.

Obliga a fer auditories salarials com a continguts dels plans d'igualtat i estableix que han de contenir una avaluació dels llocs de treball. Per tant, incorpora activament la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. ●

Lidia Sandalinas Féllez

La Llei del dret de les dones a erradicar les violències masclistes, a debat

El 28 de desembre del 2004 s'aprovava la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i aquest fet va iniciar el treball de les administracions per desplegar la normativa amb les seves competències específiques.

Catalunya, en aquell moment, va fer un procés pioner i exemplar per dues qüestions bàsiques: en primer lloc, per construir la seva llei a partir d'un procediment altament participat pel moviment feminista, dones juristes especialitzades que van assentar una base sobre la qual una multiplicitat d'agents i, sobretot, d'entitats feministes van poder opinar, debatre i arribar a consensos. En segon lloc, perquè partint del marc estatal, la llei catalana es fixava en realitat en estàndards internacionals molt més ambiciosos, que entenen la violència vers les dones de manera molt més àmplia, tant en els àmbits on es produïa (apuntant no només el de la parella, sinó també el familiar, el laboral i el comunitari), que assenyalaven el masclisme com el concepte que de manera més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones, i que situaven el dret de les dones al centre, motiu pel qual va anomenar-se, finalment, Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Han passat més de dotze anys des de tot aquell procés, i podem dir que la llei ha estat profundament pedagògica i ha contribuït no només al desplegament dels serveis, sinó també a la comprensió i a la configuració del model d'abordatge de les violències masclis-

tes a Catalunya. Malgrat això, fruit dels anys d'experiència i també d'un moviment feminista que omple els carrers i denuncia aquestes violències, podem concloure que la llei ens ha quedat estreta i que, per tant, necessitem poder-la ampliar i adaptar-la a noves necessitats.

Com a resultat de les demandes expressades en diversos espais es proposa la modificació que s'està debatent actualment al Parlament. Entre les propostes principals hi ha la d'introduir un àmbit que en l'anterior redacció va quedar fora: la violència institucional. Bàsicament es creu necessari poder incloure un concepte com el de diligència deguda, consistent en l'obligació de les administracions d'abstenir-se de cometre qualsevol acte de violència envers les dones i d'adoptar les mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb vista a prevenir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista.

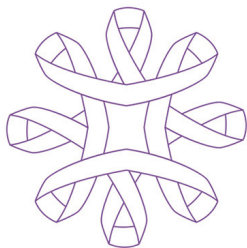
També és rellevant la incorporació de les violències digitals per poder combatre aquelles situacions que afectin els drets digitals o la dignitat digital de les dones, així com l'ampliació de les violències en l'àmbit social i comunitari (com els feminicidis, les amenaces en espais públics o les restriccions d'accés a espais o activitats per la seva expressió o orientació sexual, així com resultar més inclusiva per a totes les dones, especialment les dones trans. Inclou, així mateix, nombroses apel·lacions al treball interseccional, així com a la millora dels serveis a partir de la cura de les professionals (formació, supervisió, treball en xarxa...) o l'especialització de places.

La mateixa proposta expressa que pretén afavorir l'erradicació de les violències masclistes i reforçar els drets de les dones, però que és només un primer pas. És a dir, que entén que cal un debat participatiu i ampli per a una reforma integral que sigui liderat per les entitats feministes amb l'acompanyament del Parlament de Catalunya. Un procés pausat que pugui millorar la repercussió i l'impacte d'una llei cabdal per a totes les dones del país. ●

Laia Rosich Solé
Psicòloga especialitzada en l'abordatge de les violències masclistes



II Congrés Internacional per a l'Erradicació de les Violències Masclistes



Es va celebrar, organitzat per l'Institut Català de les Dones, els dies 26, 27 i 28 d'octubre. Distribuït en tres blocs —la COVID-19 i la violència estructural, les violències masclistes durant la pandèmia i els aprenentatges i les aliances que ens deixa la COVID-19—, va tenir un programa molt potent.

A més de la taules rodones, totes d'una riquesa enorme, volem ressaltar la intervenció de la nostra companya Clara Llorens Serrano d'ISTAS-CCOO ("Condicions de treball, inseguretat i salut en el context de la COVID-19") i les conferències de Silvia Federici ("La COVID-19 i la violència estructural sobre les dones"), Rita Segato ("Les violències masclistes durant la pandèmia: una mirada interseccional") i Virginia Vargas ("Els aprenentatges i les aliances que ens deixa la COVID-19").

No us el perdeu i seguiu el conjunt de ponències i taules rodones des de l'enllaç següent:

<https://icdones-congresvm.cat/>

#metoo Tolerància zero NO MORIM, ENS MATEN
NeRienLaisserPasser Love should NOT hurt
Basta ya de justicia patriarcal Juntas som més fortes
STOP VIOLENCE més fortes
Dones supervivents Autodefensa feminista #SomAquí SÍ ES SÍ
Ni una menys GENDER EQUALITY STOP GENDER VIOLENCE
Lliures i sense Por #YoSiTeCreo LGTBifobiaMata

Davant les violències masclistes, justícia feminista

Totes juntes, diverses, vives i rebels

#JoSiEtCrec#JoVaig22N #CADENAFEMINISTA #ProuViolènciesMasclistes

ORGANITZA'T PER FER POSSIBLE LA CADENA FEMINISTA

S'acosta el 25 novembre, el dia per reivindicar l'erradicació de les violències masclistes, i, més que mai, hem de mantenir-nos mobilitzades davant de les violències.

La crisi ens ha demostrat que la violència patriarcal, en totes les seves vessants, no s'atura, i que, fins i tot, creix. El confinament ha fet que les violències intrafamiliars augmentin, tenint en compte que les violències que més patim les dones són precisament aquestes. Per tant, la situació és insostenible per a moltes dones.

A més, aquesta crisi ens afecta com a dones que volem tirar endavant les nostres lluites al carrer i organitzar-nos davant aquest sistema patriarcal que ens oprimeix. I, necessàriament, ens hem de mobilitzar, malgrat aquesta situació i totes les restriccions que comporta. El plantejament d'accions i mobilitzacions descentralitzades per barris, localitats i territoris des del dia 22 fins al dia 25 de novembre ens permet sortir al carrer d'una manera segura i complint les diferents restriccions de mobilitat que podem tenir en aquests moments.

Des d'aquesta perspectiva des de Novembre Feminista i Cala Dona, així com des de moltes organitzacions feministes,

s'impulsa, per al dia **22 de novembre**, una cadena feminista que omplirà els carrers principals de Barcelona amb l'objectiu de fer visible la nostra lluita. La Cadena Feminista permet una mobilització amb seguretat, ja que vetlla per les

distàncies i per un nivell de concentració de persones baix, i està pensada perquè s'hi pugui participar a prop de casa. La sororitat feminista és la resposta. ●

Mònica Penas Piñero i Lidia Sandalinas Fdez



L'ecofeminisme, a debat a l'escola d'estiu de la Xarxa Feminista de Catalunya



Els passats 2, 3 i 4 d'octubre la Xarxa Feminista de Catalunya va celebrar la X EFE (Escola Feminista d'Estiu), enguany desplaçada en el temps i feta de manera virtual. El tema central va ser molt suggerent i imprescindible: l'ecofeminisme.

Amb el títol "Malabaristes de la vida en temps d'emergència climàtica", les jornades van estar plenes de reflexions i propostes fetes a través de dues taules rodones, una performance amb la metodologia del teatre de les oprimides i un ritual de lligam a la terra.

Si hi estàs interessada, pots recuperar tots els vídeos de l'EFE a la web <http://www.xarxafeminista.org/2020-2/>. També et recomanem que miris el dossier, que és una selecció de textos sobre el tema.. ●

Neus Moreno Sáenz



Dones Juristes

Dones Juristes és una associació sense ànim de lucre fundada el 1988, amb una trajectòria de més de trenta anys en la defensa de la igualtat i els drets de les dones, així com dels drets humans i les llibertats, amb perspectiva de gènere.

Al llarg dels anys d'activitat, hem contribuït de manera clara a la lluita per erradicar les violències masclistes i a la denúncia de la necessitat de revertir dinàmiques patriarcal en tots els àmbits de la vida.

Treballem per aconseguir la igualtat efectiva i real de les dones en tots els àmbits de la societat, l'economia, el dret i la política com a eina de transformació de la societat. Ho fem fonamentalment amb activitats com ara:

- **Assessorament jurídic a les dones, amb perspectiva de gènere, sobre els mecanismes existents per al desenvolupament integral dels seus drets civils, laborals i de ciutadania i d'una vida lliure de violències masclistes. Ho fem assessorant a l'Espai dels Drets de Ca la Dona, a ajuntaments d'arreu del territori català a través dels serveis d'atenció i informació a les dones, al Servei d'Informació a les Dones de l'Institut Català de les Dones, a diputacions i a arreu on som i on arribem.**
- **Seguiment i anàlisi des de la perspectiva de gènere de les lleis i la jurisprudència que afecten directament o indirectament els drets de les dones. Ho fem participant en grups de treball de propostes de llei, amb la participació activa en l'elaboració de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya. Ho duem a terme també fent recerca a través d'institucions com l'Institut Català de les Dones —amb la realització d'informes com "Drets de les dones adolescents davant la violència masclista a les relacions de parella (2013)"— o amb la beca a la investigació "Detecció de problemes en l'atenció a dones víctimes de violència de gènere durant el procés judicial a Catalunya", amb el Centre d'Estudis Jurídics de la Generalitat.**
- **Participació i creació de xarxes de col·laboració entre diferents col·lectius de dones juristes d'arreu de l'Estat per posar en comú les diverses experiències i aconseguir, així, una societat lliure de qualsevol tipus de violència masclista i de discriminació.**
- **La generació d'espais de saber i de reflexió, a través de formacions i debats en matèria de dret civil, dret de família, dret penal i violències masclistes, dret laboral i dret d'estrangeria.**



En definitiva, Dones Juristes estem compromeses fins al moll de l'os en la defensa de la igualtat, l'equitat de gènere i la lluita contra tot tipus de violències masclistes i, en particular, les que es produeixen en l'àmbit laboral, com ara l'assetjament sexual a la feina i l'assetjament laboral per raó de sexe, compromís que compartim en diversos espais amb la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya. ●

Mercè Claramunt Bielsa
Dones Juristes

dones amb compromís



CARME CASAS I GODESSART (ALCALÁ DE GURREA, OSCA, 1921 –TARRAGONA, 2013)

Carme Casas i Godessart és, de ben segur, una de les nostres. Va ser una ferma lluitadora antifeixista i sindicalista de CCOO.

Amb la seva família es va traslladar a Catalunya. En iniciar-se la Guerra Civil va començar els estudis d'infermeria i es va afiliar a les Joventuts Socialistes Unificades (JSU). Es va exiliar a França i, després de passar per diversos camps de concentració, es va incorporar a la resistència. La persecució de la Gestapo i la condemna a mort del seu company, Leandre Sahún, van esperonar el seu retorn a Espanya el 1944, on va ser detinguda i empresonada diverses vegades.

Quan el seu company va sortir de la presó l'any 1955, van reprendre la vida a Tarragona, on van participar en l'organització del PSUC i de CCOO. El 1967 la Carme es va incorporar com a infermera a l'Hospital Joan XXIII, on va participar també en la creació de la Comissió Obrera. A les primeres eleccions va ser escollida enllaç sindical. Un cop jubilada va formar part de la Federació de Pensionistes i va ser cofundadora de l'associació Les Dones del 36.

La Carme no va deixar mai de lluitar. Ella ens va ensenyar per què val la pena fer-ho. Mireu com ens ho diu al vídeo *Sentit de responsabilitat*: <https://vimeo.com/69224323>. •

Rosa Sans Amenós
Directora de la Fundació Cipriano Garcia



glossari

Presentem cinc 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. Segregació del mercat laboral

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal) i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

2. Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Es palesa en la predominança de les dones en els sectors tradicionalment feminitzats i en la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment entesos com a masculins. Els llocs de treball feminitzats solen tenir una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

3. Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitat. Es produeix quan les dones es concentren majoritàriament en llocs de treball amb nivells de responsabilitat inferior i palesa les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.

4. Igualtat d'oportunitats

Condició per la qual homes i dones tenen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la transversalització de gènere, que busca beneficiar de manera igual dones i homes perquè puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les relacions, tant entre ells com amb l'entorn. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques. •

Servei Lingüístic i Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI

‘No te supe perder’ 2018)

director: Manuel Benito del Valle

La primera pel·lícula de Manuel Benito del Valle ha captat l'atenció en diferents festivals i de l'audiència, i ha aconseguit catorze nominacions per ser als Goya. És un film independent, rodat a Sevilla i Cadis, i està finançat amb aportacions particulars a través de campanyes.

Basada en la novel·la de Salvador Navarro, està protagonitzada per Marisol Membrillo i Anibal Soto com a actors amb més recorregut, i pels actors Hieman Casado i Elena Larios en els seus primers papers.

La novetat de l'argument és que retrata la violència masclista des del punt de vista del maltractador, cosa que provoca un sentiment de repulsa cap a ell per la seva capacitat manipuladora i victimista.

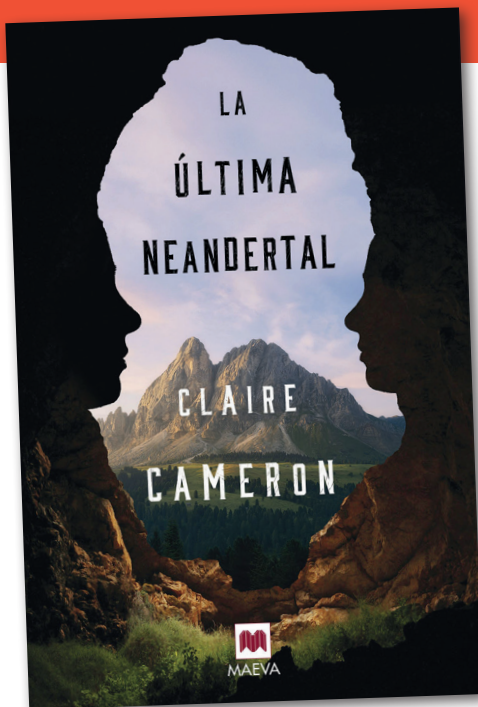
Tot i que la narració de les diferents històries dels personatges ens fa perdre el fil en certs moments, el director aconsegueix mantenir-nos expectants. El punt fort de la pel·lícula és la denúncia de la violència masclista des de la vivència del maltractador, sense empatitzar-hi en cap moment. Creiem que analitzar la violència vers les dones des d'aquesta perspectiva és una aposta encertada, interessant i diferent. ●

Ana Rojas Pazo i Mónica Penas Piñeiro



‘La última neandertal’

autora: Claire Cameron



Què podem tenir en comú les dones al llarg de la història de la humanitat? Som tan diferents les dones d'avui dia de les nostres antecessores prehistòriques?

Claire Cameron, en la seva novel·la *La última neandertal*, fa un retrat detallat, sensible i rigorós de com transcorria la vida i els costums d'una família de neandertals del final de la seva era, ara fa 40.000 anys. Connecta les vivències de la Chica amb les de la Rose, una antropòloga del segle XXI.

Dones de dues eres històriques molt distants i unides per l'experiència de la maternitat i de la supervivència en contextos molt diferents.

Un relat cru de mort i, alhora, tendre i farcit d'amor i de vida, en què l'instint de supervivència tant en la natura ancestral més salvatge com en la societat individualista actual fa palesa la importància i la necessitat de la sororitat.

Llegir *La última neandertal* és una experiència de contrastos i una lliçó de vida. ●

Montse Sanahuja

25-N, DIA INTERNACIONAL PER A L'ELIMINACIÓ DE LES VIOLÈNCIES CONTRA LES DONES I LES CRIATURES 2020

NI UN PAS ENRERE! ENS VOLEM VIVES I LLIURES

L'assassinat de les germanes Patria, Minerva i Maria Teresa Miraval va ser l'origen de la commemoració del 25-N com el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones. Violències masclistes exercides contra totes les dones de totes les edats, orígens, condicions i opcions arreu del món, i en totes les societats i cultures. Per això manifestem que són estructurals.

Denunciem la dimensió, l'abast i la prevalença de les violències masclistes en totes les seves formes i àmbits arreu del món i a Catalunya. És alarmant que a Catalunya una de cada quatre dones (25,3 %) declari haver patit violència masclista greu al llarg de la vida i que 20.300 dones pateixin assetjament sexual a la feina en un sol any.

A la situació de partida, ara hi hem d'afegir l'agreujament i l'augment del risc de patir violència masclista en el context COVID-19. La situació generada per la pandèmia exposa les dones a una situació extrema de vulnerabilitat davant les violències masclistes. Ens referim a la càrrega total dels treballs, a les restriccions de moviments, al confinament, a les restriccions financeres, a la convivència amb els agressors, a la precarietat, a l'estrès, al deteriorament de les condicions de vida i de treball, o a l'ús pervers de les TIC.

Durant la pandèmia, tant les organitzacions i entitats de dones com els serveis especialitzats han rebut un augment de demandes d'atenció. La situació és d'extrema vulnerabilitat per a alguns col·lectius de dones marcats per l'acumulació de condicions de discriminació des d'un punt de vista interseccional: dones soles, dones sense llar, dones grans, famílies monoparentals, treballadores de

la llar, treballadores d'atenció domiciliària, repartidores, dones amb treball a distància i teletreball, treballadores en situació administrativa irregular no empadronades, dones afectades per ERTO i ERO, en atur i en condicions precàries o treballadores de l'economia informal.

PER TOT AIXÒ, CCOO EXIGEIX:

- Que el Govern de la Generalitat i el Govern de l'Estat, cadascun des de les seves competències, emprenguin mesures efectives per protegir les dones en situació de violència masclista. Això suposa incloure la garantia de la seva sostenibilitat i la seva seguretat. Cal fer reals i efectives mesures com la renda garantida de ciutadania i l'ingrés mínim vital, i establir subsidis per a les dones que optin per la reducció de jornada o l'excedència per garantir la cura de persones dependents.
- Que el Govern de la Generalitat i els governs locals, de manera coordinada, garanteixin, des d'un abordatge interseccional i de manera universal, les accions de prevenció i atenció a totes les dones i criatures que pateixen una situació de violència masclista.
- Que es garanteixi que tota la xarxa d'entitats que fan atenció tingui reconeixement i suport econòmic per part de les administracions.
- Que la Inspecció de Treball de Catalunya es doti de procediments i recursos suficients per complir les seves funcions de promoció, seguiment i control a les empreses perquè compleixin amb l'obligació legal de disposar de protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses.
- Que tot el sistema judicial es formi amb perspectiva de gènere amb vista a incorporar-la-hi.

CCOO manifestem el compromís de treballar amb totes les entitats, les institucions i els organismes per contribuir a l'abordatge integral de les violències masclistes i a l'actual revisió de la llei catalana contra les violències masclistes.

CCOO posa a disposició, a tot Catalunya, els seus locals amb portes violetes, on les dones que pateixen violència masclista poden rebre informació, orientació i acompanyament. Es tracta d'espais segurs que tenen la vocació de sumar un nou recurs a la xarxa de serveis i recursos que tant entitats com administracions ofereixen a les dones que pateixen violències.

CCOO ens comprometem a seguir treballant amb administracions, moviments feministes i agents socials per fer efectives les accions de prevenció, sensibilització i atenció a les dones que pateixen violències masclistes, i continuarem exigint que es compleixin els seus compromisos davant la lluita, la prevenció i l'erradicació de totes les violències masclistes.

