

# lluita

TREBALLADORA

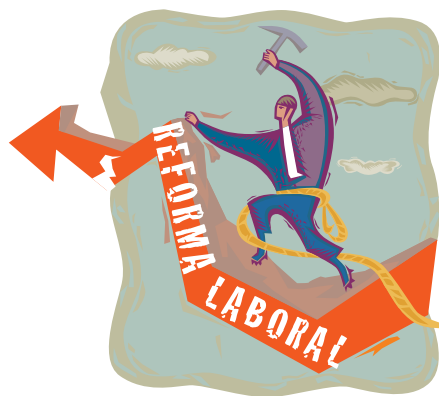
suplement

Núm 201

SETEMBRE / OCTUBRE 2010



# editorial



**E**nguany ens trobem submergides en plena mobilització sindical per l'aprovació pel Govern espanyol de la reforma laboral.

Les dones en som doblement perjudicades: d'una banda, el retall en la despesa social incrementarà el treball reproductiu i, de l'altra, la reforma laboral aprofundirà en la precarietat en l'ocupació en què ja ens trobem, perpetuant així la divisió sexual del treball.

Les dones, que som la majoria de la població, serem les grans afectades per la decisió que ha adoptat el Govern per a la reducció del dèficit fiscal, que afecta en primera línia la despesa social, cosa que significa que seran majoritàriament les dones les que realitzaran el treball de cura i atenció a les persones dependents, realitzant dobles o triples jornades, compensant així la històrica insuficiència, ara incrementada, dels serveis que conformen el dèbil model d'Estat del benestar en el nostre país: sanitat, educació, serveis socials, serveis a la dependència...

Les més d'1.432.100 dones ocupades, més les 294.600 dones aturades, veuran com la seva situació laboral, que ja no era bona abans de la crisi (menor taxa d'activitat, major temporalitat, major presència en jornada a temps parcial, major taxa d'atur, persistent bretxa salarial i menor protecció social), pot empitjorar si no tenim la capacitat de frenar l'actual reforma laboral que està posant en marxa el Govern.

En definitiva, són els retalls econòmics de despesa social i les mesures contingudes en la reforma laboral les que, de manera conjunta, afecten més negativament les dones que els homes per la seva realitat social i laboral com a treballadores productives i reproductives.

S'ha d'insistir, ara que ens trobem en ple període d'eleccions sindicals, en el fet que cal que cada vegada més treballadores participin en tots els àmbits de decisió i representació, i les eleccions en són una bona ocasió. A més de votar, les treballadores cal que siguin capaces de demanar el vot per convertir-se en representants de les seves plantilles i sectors. Aquest és el primer pas perquè més dones dirigeixin la negociació col·lectiva a les seves empreses i/o sectors, encapçalin les estructures sindicals i facin avançar les polítiques de les organitzacions en la lluita contra la discriminació.

Cal que, davant la celebració del dia 25 de novembre, Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones, des de CCOO de Catalunya refermem el nostre compromís en la lluita contra la violència que pateixen les dones en tots els àmbits i ens afegim als actes unitaris de rebuig a tot tipus de violència masclista.

Secretaria de la Dona  
Comissions Obreres de Catalunya

● El 'cop de decret' buida de contingut les mesures, els plans d'igualtat, i tots els ...	3
● Entrevista	4
● Donem pas a la formació amb perspectiva de gènere	5
● Qui som, què fem: VI Fòrum contra la violència de gènere i el III Fòrum europeu	6
Un acomiadament com a resposta	6
Plans d'igualtat i crisi	6
"Done i Feines"	6
La lluita del poble d'Oaxaca	7
Escola d'estiu a Lloret	7
● L'estranya desaparició de l'Esme Lennox, Edicions La Campana, 2009	8
● Inés y la alegría. Almudena Grandes	8

## El 'cop de decret' buida de contingut les mesures, els plans d'igualtat, i tots els avanços cap a la igualtat entre dones i homes en el món laboral



La realitat de les dones en el món laboral ha estat i continua estant en desigualtat en relació amb els homes. Fins ara han estat les que han tingut pitjors condicions de contractacions, d'horaris, de jornades, de possibilitats de formació i de promoció, i pitjors salaris.

Les mesures que es preveuen en la reforma laboral empitjoren encara més aquestes situacions. Totes les crítiques que aportem des dels sindicats a les mesures d'aquesta reforma laboral es converteixen, quan parlem de dones treballadores, en alguna cosa més.

El 51,7% de les dones treballadores a Catalunya (segons l'EPA, 2n trimestre de 2010) tenen un contracte temporal. La reforma laboral no està solucionant la contractació temporal, encara que el seu objectiu sigui aquest. L'augment de la temporalitat significarà encara pitjors condicions per a les dones treballadores.

La reforma laboral intenta frenar la tendència d'atur, però la realitat és diferent. Si veiem com es mou la taxa d'atur entre homes i dones, veiem diferències. En el transcurs de la crisi, la taxa d'atur d'homes ha pujat i ha baixat. La taxa d'atur de les dones ha pujat sempre.

La desregularització de les relacions laborals que s'obre amb aquesta reforma tindrà un efecte especialment negatiu entre les dones treballadores. La normalització de les relacions laborals quant a la flexibilitat, els horaris, els permisos, la formació, la catalogació dels llocs de treball, que és el que és necessari per avançar en matèria d'igualtat, es trenca amb aquesta reforma.

Quant a les mesures per afavorir la contractació amb bonificacions per als empresaris, de les quals fins ara n'hi havia bastants per afavorir la contracta-

ció de persones amb especials dificultats, i entre elles hi havia la majoria de les dones, actualment s'amplien per no fer distincions. Ens trobem aquí la situació següent d'atur durant el primer trimestre d'aquest any: l'atur de llarga durada afecta molt més les dones.

Aquesta reforma laboral no ha incorporat mesures per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes, i, al contrari, podríem dir que ha anat en contra de les mateixes obligacions que en el món laboral marca la Llei d'igualtat.

Quan parla de mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes diu:

Sobre el contracte per a la formació:

L'apartat 3 de l'article 11 de l'ET estableix que la negociació col·lectiva podrà fixar criteris i procediments per tal d'aconseguir la paritat per raó de gènere en el nombre de persones treballadores vinculades a l'empresa per mitjà de contractes formatius.

Sobre la promoció i la formació professional en la feina:

Es modifica l'apartat 2. de l'article 23 de l'ET per derivar expressament a la negociació col·lectiva la regulació dels termes de l'exercici dels drets als permisos, a les adaptacions de jornada ordinària per raons formatives, que

s'hauran d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa i indirecta.

Sobre la redacció de l'apartat c) de l'article 52 de l'ET:

El permís per paternitat no es podrà computar com a falta d'assistència a la feina a efectes d'acomiadament objectiu.

Comentari a part és que tota la desregulació de les condicions de treball, les potestats per a les empreses per poder acomiadar amb menys cost, amb subvencions, la potestat de modificar les condicions de treball inclosos horaris, flexibilitat... i la progressiva desarticulació de la negociació col·lectiva representaran un retrocés per al conjunt de treballadors i treballadores.

Encara molt més per a les dones: amb la Llei d'igualtat s'introdueix l'aplicació de mesures d'igualtat en totes les empreses, per trencar les desigualtats que fins ara han patit les dones en el món laboral, tal com hem vist en les dades anteriors. Aquí no hem parlat encara ni de salaris, ni d'hores de treball, ni d'horaris de treball, antiguitat a les empreses, promoció, formació, etc., que és el que més desiguala la realitat laboral entre dones i homes. Amb aquesta desregulació, aquestes desigualtats s'incrementaran, i lluny d'aprofundir en les mesures d'igualtat i en els plans d'igualtat, aquest real decret posa traves a la negociació col·lectiva i buida de contingut els avanços que amb la Llei d'igualtat podríem aconseguir. No és admissible que el decret parli d'aconseguir la paritat a les empreses a través dels contractes de formació, que són els que estaran en pitjors condicions.

Anar enrere és impedir els avanços cap a aquesta igualtat real.

### POBLACIÓ OCUPADA ASSALARIADA AMB CONTRACTE TEMPORAL

	4t. trimestre 2009		1r. trimestre 2010		2n. trimestre 2010	
Homes	230,8	51%	211,4	48,3%	223,3	48,3%
Dones	221,8	49%	226,2	51,7%	238,4	51,7%
<b>Total</b>	<b>452,6</b>		<b>437,6</b>		<b>461,7</b>	

### TAXA D'ATUR

	4t. trimestre 2009	1r. trimestre 2010	2n. trimestre 2010
Homes	18,2	19	18,2
Dones	15,6	16,6	17,1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17,9</b>	<b>17,7</b>

### POBLACIÓ ATURADA PRIMER TRIMESTRE 2010

	HOME		DONA		TOTAL
		%		%	
Menys 6 mesos	129.099	36	78.382	31	207.481
De 6 mesos a 1 any	100.301	28	62.299	25	162.600
D'1 a 2 anys	94.545	26	60.455	24	155.000
<b>Més de 2 anys</b>	<b>39.804</b>	<b>11</b>	<b>51.603</b>	<b>21</b>	<b>91.407</b>



L'Emi durant l'acampada, amb altres companyes

# Entrevista a Emi Téllez

**L'**Emi és, des de fa 24 anys, treballadora de la neteja. És membre del comitè de la seva empresa, i, alhora, és la responsable de la Secretaria de la Dona de la Federació d'Activitats Diverses de CCOO, membre de l'Executiva i del Consell de la seva Federació.

Horaris complicats, condicions salarials molt baixes, jornades interminables prestant els seus serveis en dos, tres i fins a quatre centres de treball diferents i contractes en precari són algunes de les realitats que coneixen les dones, i els homes (encara que en un nombre infinitament menor), que treballen en la neteja.

És per aquests motius que CCOO de Catalunya ha iniciat una campanya per dignificar les condicions de treball del sector de la neteja amb el lema **'Netegem els salaris baixos i la precarietat del nostre sector. 1.000 euros ja!'**.

## '1.000 euros ja!' Per què aquest lema en la campanya?

Lluitem per canviar el salari base, perquè el que tenim és molt baix: 8 hores diàries, 40 hores setmanals són 750 €. Això és molt poc per a qualsevol, i encara més per a les dones que treballen en aquest sector, amb situacions molt diverses: separades, divorciades, vídues, totes amb càrregues familiars i fins i tot dones que s'han convertit en el cap de família a causa de la situació d'atur de la seva parella, i que amb aquest salari han de tirar endavant una família. Encara està en l'imaginari col·lectiu que aquest sou, sobretot el d'una dona de la neteja, és un complement al del marit; aquest estereotip cal trencar-lo, aquesta és una feina com pot ser qualsevol altra. Per això també cal dignificar aquest salari i creiem que 1.000 € és el mínim que hem d'exigir.

## Serà difícil d'aconseguir?

És un augment important; però és que les feines de neteja estan molt poc valorades. Es parla pejorativament de "la de la neteja", sense tenir en compte que som indispensables per al desenvolupament social. Què passaria si no es netegessin les escoles, els hospitals, les empreses...? El que passa és que quan estem treballant no se'ns veu, però quan fem algun dia se'ns troba a faltar.

## És un sector extremadament feminitzat; això és un problema?

Sens dubte. El nostre sector està absolutament feminitzat, amb un 85% de dones, i a més es considera que aquesta feina és l'adequada per a nosaltres, ja que són tasques que ja estem acostumades a fer a casa nostra i, per tant, amb el que se'ns paga ja en tenim prou.

## Us esteu mobilitzant des de fa un any. Quin tipus d'accions heu portat a terme?

El mes d'octubre de l'any passat vàrem fer una manifestació pel centre de Barcelona, que va tenir un gran èxit de participació. El mes de març i durant 3 dies vam fer una acampada, amb tendes de campanya, a la plaça de Sant Jaume, i va ser tot un èxit. Vam tenir el suport del sindicat, moltes federacions van venir a donar-nos suport, i també membres de la Comissió Executiva, amb en Joan Carles Gallego al capdavant. També van venir partits polítics, associacions i molta gent del carrer. A més, aquesta acció va tenir molt ressò mediàtic, amb televisions, ràdios i premsa que va venir a veure'ns a la plaça. Va ser dur, ja que vam passar molt de fred... fins i tot va nevar, però la valoració va ser molt bona.

## I la negociació del conveni, com està?

Al mes de novembre es va començar a negociar el conveni i al mes de maig es va aturar la negociació, suposem que ja a l'espera de l'aprovació de la reforma laboral per part del Govern espanyol. Des de llavors, les negociacions no s'han tornat a reprendre; creiem que haurem d'esperar fins a l'octubre o al novembre...

## I per després de la vaga, què teniu previst?

Hi ha prevista una marató que anirà de Girona a Barcelona, de Tarragona a Barcelona i de Lleida a Barcelona, arribant a la plaça de l'ajuntament de cada poble, amb relleus i torxes. Això estava previst per al setembre, però a causa de la vaga ho hem hagut d'endarrerir. Després, en funció de com vagin les negociacions, ens plantejarem més mobilitzacions.

## Des del sindicat us sentiu totalment sostingudes...

La Federació en ple està molt implicada i també la CONCA en general. És molt important aconseguir el nostre objectiu, no només per al sindicat sinó sobretot per a les dones que treballen en aquest sector. Per a elles és molt important que et vegin que estàs al seu costat. Jo sóc netejadora, sóc treballadora de la neteja i el fet d'aconseguir 1.000 € tant per a mi com per a les meves companyes és molt important, i la lluita la fem entre totes i tots...

Carme López  
Amb la col·laboració d'Emili Rey

**L**a igualtat de drets i d'oportunitats entre dones i homes va tenir el seu primer reconeixement escrit en la carta constitutiva de Nacions Unides el 1946, i ja fa anys la Unió Europea va assumir el compromís de millorar la situació de les dones i aconseguir que la igualtat d'oportunitats en la societat i, concretament, en l'àmbit laboral, sigui una realitat.

El resultat és que la igualtat jurídica entre homes i dones és un fet en molts països. Malgrat això, el reconeixement de drets i llibertats no és suficient, resta encara un llarg camí perquè aquesta igualtat formal sigui un fet real. Encara avui se segueix preferint contractar homes i promocionar-los a llocs de direcció; les dones perceben salaris inferiors (al voltant d'un 28%) per feines d'igual valor; l'índex de temporalitat laboral de les dones és molt superior, i en moltes empreses no es renoven els contractes de les dones embarassades...

Per aconseguir que la igualtat d'homes i dones en la societat sigui una realitat i millorar la seva situació sociolaboral, és essencial el coneixement de la normativa vigent en matèria d'igualtat, entre les persones que poden contribuir a la seva adaptació i assumpció a les estructures socials i poder aconseguir un canvi d'actituds i pautes de comportament.

Dintre de l'estructura sindical, són els delegats i delegades, els/les membres de les taules de negociació i els/les components de les comissions d'igualtat qui, d'una manera més directa, poden i han de realitzar aquesta tasca d'adaptació de la nostra normativa legal a la realitat concreta de les empreses, aprofitant així una oportunitat única per lluitar contra la discriminació per motius de sexe en l'àmbit laboral.

Aquesta tendència és la que es pretén transformar, amb l'ajut des de l'any 2007 de la Llei orgànica d'igualtat. La llei va ser la resposta a una part important de les reivindicacions sindicals i, per tant, dona un relleu especial a les relacions laborals, i concretament a la negociació col·lectiva.

Com a resultat del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat, i especialment l'obligació de les que tenen unes plantilles a partir de 250 persones, de la implantació dels plans d'igualtat, sorgeix la necessitat de constituir comissions d'igualtat, que elaborin i proposin plans d'igualtat i en facin un seguiment.

## Donem pas a la formació amb perspectiva de gènere

Per això la formació des de la perspectiva de gènere als delegats i delegades sindicals constitueix una de les nostres prioritats i és imprescindible per a les persones que constitueixen les comissions d'igualtat.

La formació és un dels elements clau per a la implementació de la igualtat de gènere en la nostra societat; sobretot, si tenim en compte els diferents aspectes, alguns de nous, que inclou la nova legislació, que requereixen un especial esforç de l'activitat formativa i que adquireixen una gran importància en relació a l'acció sindical.

Cal formar en el coneixement de la normativa vigent a escala estatal i també autonòmica; per això en els cursos analitzem en profunditat els aspectes sociolaborals de la Llei orgànica per a la igualtat de dones i homes, amb tot

el que fa referència als plans d'igualtat, però també és necessari conèixer els drets laborals que atorga a les víctimes la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista; tot això sense deixar de banda els aspectes sindicals que cal tenir presents a l'hora de negociar l'aplicació de les mesures a les empreses.

Des de la Secretaria de Formació Sindical i des de la Secretaria de la Dona s'està fent un esforç, des de fa temps, per oferir aquesta formació en matèria d'igualtat que creiem imprescindible per a tota la nostra estructura sindical.

Carme López  
Secretaria de la Dona  
CCOO de Catalunya

## VI Fòrum contra la violència de gènere i el III Fòrum europeu

Els dies 18, 19 i 20 de novembre tindrà lloc el VI Fòrum contra la violència de gènere i el III Fòrum europeu, organitzat per la Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere, en la qual participem la Secretaria de la Dona de CCOO. Aquest any la nostra col·laboració des del sindicat serà diversa: la Secretaria de Cultura realitzarà un taller a partir de la pel·lícula No és un joc, en què es mostrarà que el treball infantil també està impregnat de violència de gènere; la Secretaria de la Dona realitzarà el taller L'assetjament sexual i per raó de sexe, de la invisibilitat a l'acció. En el Fòrum europeu hi participarà, a proposta de CCOO, una sindicalista de la CES (Confederació Europea de Sindicats).



## Un acomiadament com a resposta

Des de la Secretaria de la Dona de la Federació d'Indústria volem denunciar l'acomiadament d'una companya del nostre equip de treball, la responsable de la Secretaria de la Dona de la comarca d'Osona.

María Cruz Rodríguez, treballadora de l'empresa Axilone Metal, S.A., amb 38 anys d'antiguitat, va presentar a Inspecció de Treball una denúncia per les condicions del seu lloc de treball, que, segons l'ampli expedient mèdic, afectaven greument la seva salut. La resposta de l'empresa a la resolució d'Inspecció de canvi de lloc de treball va ser la d'acomiadament per "baix rendiment".

Aquesta acusació, lluny de la realitat, amaga dos fets importants. D'una banda, l'assetjament per la seva condició de delegada sindical de CCOO i, de l'altra, unes condicions del lloc de treball amb un nivell alt de risc per a la salut de la treballadora.

Un grup de delegats de la comarca, així com d'aquesta Secretaria, vam donar suport a la companya en el judici previst el 8 de setembre a Granollers, i ajornat al proper mes de gener.

Fem una crida a tots els delegats i delegades a participar en les accions que es duran a terme per denunciar aquesta injustícia i discriminació no només sindical, sinó també de gènere.

Secretaria de la Dona  
Federació d'Indústria

## Plans d'igualtat i crisi

Amb l'arribada de la Llei d'igualtat i amb ella els plans d'igualtat per a les empreses de més de 250 treballadors/es i mesures per a les empreses de menys de 250, vam donar pas a una nova etapa. Se'ns proporciona l'eina que necessitem per treballar en la igualtat efectiva de dones i homes. Comencem a formar-nos en igualtat, a fer els primers passos per a l'elaboració dels plans. Constituïm les comissions d'igualtat en una empresa, en una altra. Unes volen complir la llei, però altres sembla que tenen bona predisposició. Comencem a treballar. Tenim cinc plans d'igualtat en marxa. Però arriba la crisi i les retallades, que una vegada més afecten el col·lectiu femení. Les nostres empreses comencen a patir dificultats; un parell tenen un expedient de regulació d'ocupació; altres, canvis de direcció... en definitiva, tot són problemes. Les reunions comencen a espaiar-se, hi ha problemes perquè facilitin les dades, en algun cas hem hagut de posposar el pla d'igualtat fins que l'empresa es recuperi. Les prioritats han canviat, tot i que no per això deixarem de reivindicar els plans d'igualtat de FECOHT.

Aurora Richarte  
Secretaria de la Dona de  
FECOHT  
CCOO de Catalunya

## "Dones i Feines"

Des de la Secretaria de la Dona de la Unió Comarcal del Barcelonès, estem duent a terme el projecte "Dones i Feines", adreçat a joves, que pretén fomentar la igualtat de gènere en el mercat laboral mitjançant xerrades als centres d'ensenyament mitjà de la comarca. La idea sorgeix de la constatació que encara hi ha sectors del mercat laboral molt masculinitzats i altres molt feminitzats, perquè perduren discriminacions per gènere de molts tipus –com la segregació horitzontal a la feina–, i una de les formes de combatre-la és la sensibilització de les generacions que s'han d'incorporar al mercat laboral, amb delegades sindicals que actuen com a referents dins aquests sectors.

La finalitat del projecte és sensibilitzar la població jove que ha d'incorporar-se prou a temps al mercat laboral per tal de trencar els prejudicis que fan que vegem certes feines com a típicament masculines i d'altres com a típicament femenines, a més de sensibilitzar sobre les diferents formes de discriminació envers les dones que tenen lloc al nostre mercat laboral. La situació actual encara ens mostra una foto força definida, on les joves es decanten massivament per les ocupacions de serveis, tasques de cura, ensenyament, etc., mentre que en les disciplines tècniques l'estudiantat continua sent majoritàriament masculí. El repte és mostrar a l'alumnat que les persones som versàtils i que tots i totes podem capacitar-nos en allò que més ens interessi, independentment que es tracti d'una ocupació tradicionalment masculina o tradicionalment femenina.

Per això, amb la col·laboració de delegades que treballen en sectors econòmics on les plantilles estan majoritàriament masculinitzades, oferim aquesta activitat mitjançant el Programa d'Activitats Escolars de l'Ajuntament de Barcelona. Si estàs interessada perquè ens apropem al teu centre o al centre de les teves filles o fills, demana'ns més informació a asabate@ccoo.cat o trucant al 93 481 28 03.

Secretaria de la Dona  
CCOO Barcelonès



## La lluita del poble d'Oaxaca

**O**axaca és un estat de Mèxic, en el qual la major part de la població és indígena, immers en un procés de lluita i reivindicacions per les constants violacions dels drets humans que pateixen. Aquí vaig arribar, amb el company Xavi Vives, a una trobada internacional de dones a

Pultla del Guerrero, un poble de l'estat d'Oaxaca.

La trobada de dones va ser sorprenent: van assistir-hi unes 400 dones de totes les edats, la majoria de comunitats rurals dels voltants i una dotzena d'internacionals, de Colòmbia, EUA, Mèxic DF, etc., i nosaltres,

de Catalunya.

A partir del 10 de juliol, l'auditori "Che Guevara", de la comunitat d'Amate Colorado, va acollir l'assemblea de dones amb diferents ponents, que van parlar sobre la lluita de les dones indígenes i sobre la seva doble discriminació per la condició de

dona i d'indígena.

La meva intervenció es va centrar en les diferents mobilitzacions pel nostre conveni de neteja d'edificis i locals, l'acampada a la plaça de Sant Jaume de Barcelona i les diferents manifestacions, així com la lluita que estàvem tenint en aquell moment a Girona, amb l'acampada de 43 dies, de les treballadores de la neteja, davant la Generalitat a Girona.

Com a resultat d'aquesta trobada es va arribar a l'acord de treballar conjuntament a nivell internacional, fent reunions trimestrals via Internet, i anualment una jornada de treball en un país diferent. De cada país hi assistirem dues dones. En el nostre cas, en la propera trobada hi participarem la Mari Carmen Monya, companya de la meua federació, i jo mateixa.

Emi Téllez Sánchez  
Secretària de la Dona d'Activitats  
Diverses CCOO de Catalunya

## Escola d'estiu a Lloret

**E**ls dies 21 i 22 d'octubre s'ha celebrat a Lloret de Mar la V Escola d'Estiu de la Secretaria de la Dona. Enguany s'ha hagut de celebrar en unes dates més de tardor que no pas d'estiu, a causa de la implantació per part del Govern espanyol d'una reforma laboral no consensuada, i la seva consegüent resposta en clau de mobilització general.

L'escola, aquest any amb el títol de "Totes les cares de les dones", ha pretès fer visible les diferents realitats de les dones del nostre país: les dones immigrants, les dones amb discapacitats i les dones joves, tot insistint en el fet que les dones no som un col·lectiu sinó la majoria de la població mundial.

Vam tenir el plaer de poder comptar amb la presència i la intervenció de la directora general d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de

Treball, la Sra. Sara Berbel, que ens va presentar la ponència marc amb un títol molt adient: Igualtat i diversitat: oportunitats i paranys.

Per parlar-nos dels diferents temes vàrem convidar persones expertes en els diferents àmbits: Miriam Ballesi, Aida Llauredó i Carolina Puga. Les ponents van ser presentades i acompanyades pels/les responsables de cadascun dels àmbits a la CONC, és a dir, per Assun Franquesa, Tània Pérez i Ghassan Saliba.

Cada ponència va gaudir d'un debat posterior, molt participatiu per part de les dones assistents.



L'escola es va cloure amb les intervencions de Carmen Bravo, secretària confederal de la Mujer; Joan Carles Gallego, secretari general de la CONC, i Rosa Bofill, secretària de la Dona de la CONC.

Recomanen:

# L'estranya desaparició de l'Esme Lennox, Edicions La Campana, 2009

L'escriptora Maggie O'Farrell és una de les veus més reconegudes de la narrativa escocesa actualment. La seva imaginació, el seu talent per construir personatges i transmetre emocions amb claredat i intensitat dramàtica aconseguen mantenir sense alè les lectures i els lectors fins a l'última pàgina.

A L'estranya desaparició de l'Esme Lennox (la seva darre- ra novel·la), l'autora narra una bella i inquietant història que rememora amb lucidesa el pes de les convencions socials i la tortuosa complexitat dels vincles familiars.

És la història d'Euphemia "em dic Esme", perdó, és la història d'Esme, una adolescent que va ser tancada per no militar en les convencions socials.

Tres generacions, dues èpo- ques diferents, les classes soci- als, l'amor, la família, la boge- ria, la traïció, el desengany, el menyspreu... són molts dels ingredients d'aquesta novel·la.



«Inés y la alegría es la primera entrega de un proyecto narrativo integrado por seis novelas independientes que com- parten un espíritu y una denominación común, EPISODIOS DE UNA GUERRA INTERMINABLE, para vincularlas, más allá del tiempo y de mis limitaciones, a los Episodios nacionales de don Benito Pérez Galdós... No se trata de grandes batallas, como Trafalgar o Bailén. Los episodios que yo he podido contar son historias igual de heroicas pero mucho más pequeñas, momentos significativos de la resistencia antifranquista, que abar- can, desde perspectivas muy distintas, casi cuarenta años de lucha ininterrum- pida, un ejercicio permanente de rabia y de coraje en el contexto de una represión feroz. Una determinación tan firme que durante muchos años pareció un suicidio, pero sin la cual nunca habría llegado a ser posible la España aburrada, democrática, desde la que yo puedo permitirme el lujo de evocarla.»

Almudena Grandes



## Protocol de CCOO sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

[www.ccoo.cat/dona](http://www.ccoo.cat/dona)

