

suplement

# Llu!ta



**especial** treballadora 2006

núm.177 febrer 2006



# editorial

## Contra la precarietat laboral:

### Plans de igualtat



# TREBALLADORA

Secretaria de la Dona CONC

Comisión Obrera Nacional de Catalunya


Marzo 1981

El 8 de Març de 1981, pocs dies després del 23-F, la Secretaria de la Dona de la CONC editava el primer número de la revista TREBALLADORA, com a portaveu de les lluites i reivindicacions de les dones treballadores, i que el decurs del temps ha convertit en l'única publicació de dones de Catalunya que existeix de forma regular amb 25 anys d'història.

En aquells moments, els objectius sindicals centrals eren: el dret de les dones a un lloc de treball sense discriminacions i la legalització de l'avortament.

Fent un repàs a tots els números, podem veure la història de les reivindicacions de les dones durant aquests anys, i podem constatar que l'exigència d'unes millors condicions de treball, sense cap tipus de discriminació, la lluita per la pau i el dret a la participació són unes constants.

En el anys 80, en uns moments d'altas taxes d'atur femení, reivindicaven ocupació per a les dones, i posteriorment, la igualtat salarial, acabar amb la segregació ocupacional, i la no-discriminació, cosa que avui en dia, malgrat el avenços, encara està pendent.

El 8 de Març d'enguany la nostra reivindicació fonamental és la qualitat de l'ocupació de les dones, sobretot la lluita contra la temporalitat. Pensem que l'exigència al Govern que la futura Llei d'Igualtat estableixi l'obligació que en les empreses, a partir d'un determinat nombre de persones treballadores, hi hagi un Pla d'igualtat negociat amb els sindicats seria un instrument útil per avançar en la igualtat d'oportunitats. 

Mercè Civit

● 25 anys de Treballadora ..... 3

● Per una mobilitat segura, eficient, no exclouent i econòmica del treballadors i treballadores..... 4

● Una apuesta por la vida contrapuesta a la violencia ..... 5

● Qui som, que fem ..... 6-7

● Avançar en igualtat ..... 8

● Per als drets laborals i socials dels treballadors i treballadores ..... 8

Consell de redacció: R. Bofill, C. Catalán, M. Civit, C. López E. Tarrías. Cap de redacció: Carme López. Edita: Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya. Redacció: Via Laietana, 16 – 5a planta, 08003, Barcelona tel. 93 481 29 13, fax: 93 481 28 75, adreça electrònica: e-mail: dona@conc.es. web: www.dona.conc.es Maquetació: M&A CD-Book. Correcció: Servei Lingüístic. N° 22. Imprimeix: L. Rosés

# 25 anys de «Treballadora»

Al març de l'any 1981, pocs dies després de l'intent de cop d'Estat del 23 de febrer, va veure la llum la primera revista «Treballadora»

La iniciativa va ser una idea de la llavors responsable de la Secretaria de la Dona de la CONC, la Núria Casals, i va ser sostinguda des del començament pel grup de dones que treballava i col·laborava en la Secretaria, i del qual també formava part l'Aurora Gómez, com a responsable de la Secretaria de la Dona de la USCOB.

«Encara que de vegades recordes el resultat i no l'inici de les coses, fer la Treballadora va ser idea de la Núria», recorda l'Aurora, i afegeix: «Tot i que la Núria era de la CONC, la decisió va ser col·lectiva, ja tot ho fèiem col·lectivament». De tota manera el que volen deixar molt clar, tant la Núria com l'Aurora és que: «El fet d'editar la Treballadora va ser una decisió que es va prendre amb el suport de tot el conjunt del sindicat».

Els inicis, com ja hem esmentat, són marcats per l'intent de cop d'Estat, que havia ocorregut unes setmanes abans de l'aparició de la revista, i va fer reviure de nou la imatge de la clandestinitat. «Quan va passar lo del 23-f, nosaltres ja teníem al cap treure la revista, però la reacció davant d'aquell fet va ser que tornàvem a la clandestinitat. I s'ha de dir que nosaltres una de les coses que vam pensar va ser que ens havien xafat el 8 de Març que estàvem preparant. Tot i els entrebancs, la revista va sortir». És per això que en aquell primer número es feia esment a aquell fet i deixava clara la posició de la CONC davant aquell brot de feixisme.

El que és clar és que la «Treballadora» va néixer lligada al 8 de Març, i a partir

de llavors sempre ha estat així. L'objectiu de la publicació era clar: «Com fer col·lectiu el que tu treballes. Treballa un nucli, però cal que el col·lectiu sàpiga el que fas i editar la Treballadora era la millor manera de fer-ho».

Per editar la «Treballadora» no es va recórrer mai a les institucions; sempre es va autofinçar, tant en els seus inicis com actualment, i per això té un mèrit, perquè «quina revista que parli de dones i que encara s'editi ha estat sortint durant 25 anys? Cal esmentar-ho i és molt important, ja que durant aquests anys han nascut moltes revistes que no s'han mantingut, que no han tingut continuïtat», volen remarcar l'Aurora i la Núria.

És evident que la revista, com tot, ha anat evolucionar amb el temps. Va començar sent un DINA3 a doble cara, en blanc i negre i en castellà (els temps ho marquen), i que es distribuïa en mà a la sortida de les empreses, i és a poc a poc que es va anar convertint en el que es ara: una revista de 8 pàgines, que s'edita 2 cops l'any, en color, amb fotografies, en català i que es distribueix per correu a tota l'afiliació.

Ara fa 25 anys d'aquells inicis, i ho volem celebrar, perquè és important fer sentir la veu de les treballadores del nostre país. També és un reconeixement a aquelles dones que en unes condicions pre-

càries van comen-

çar una tasca que ara és a les nostres mans. Per elles, per nosaltres, per les treballadores, celebrarem el 25è aniversari de la revista «Treballadora».

**Volem agrair molt especialment els testimonis de les companyes Núria Casals i Aurora Gómez, que ens han ajudat a recuperar la història d'una publicació tan important per a les dones de Comissions Obreres.**

**Exposició 25è aniversari de la revista «Treballadora».**

**Inauguració dia 6 de març, a les 18 h., al local de CCOO de Catalunya**

**Via Laietana, 16. Barcelona**  
**Hi esteu totes i tots convidats**





# L'accés sostenible al centre de treball

## Per una mobilitat segura, eficient, no excloent i econòmica del treballadors i treballadores.

La utilització massiva del cotxe privat per accedir als llocs de treball dels polígons industrials o de serveis està comportant una autèntica metamorfosi en la forma d'accedir-hi i té moltes i importants repercussions en diversos fronts. Per exemple, als treballadors i treballadores que han d'accedir-hi en cotxe privat els comporta un important augment de les despeses de desplaçament i un sensible increment en la probabilitat de tenir un accident de cotxe. Està acceptat que gairebé la meitat dels accidents laborals són accidents de trànsit, són accidents laborals en missió i **in itinere**, i que la primera causa de mort dels accidents laborals és per accident de trànsit. Els costos socials d'aquesta forma de moure's també són importants: carreteres saturades en hora punta, baixes laborals i en general un lleuger descens de la productivitat, a més d'un increment de la contaminació ambiental, emissions de gasos d'efecte hivernacle i per tant d'escalfament climàtic com a conseqüència de l'ús majoritari del cotxe.

Els canvis soferts en els darrers anys en la localització de les indústries i els serveis, i la seva dispersió fora dels entorns urbans, ha fet prendre consciència al sindicat que el nou model de mobilitat en l'accés als centres de treball perjudica els interessos dels treballadors i treballadores.

El sindicat està molt interessat en aquests projectes perquè ha vist que algunes de les millores que els treballadors i treballadores aconseguïen a través de la negociació col·lectiva, com és la reducció del còmput total d'hores anyals es perden, en temps i en diners,




en els desplaçaments quotidians de casa a la feina. A més, des del punt de vista social, la presumpció d'accés universal a la feina en cotxe és discriminatòria, atès que gairebé la meitat de la població adulta no té permís de conduir.

Resulten especialment discriminats les dones, els joves i la població extracomunitària, que són els col·lectius que menys accés tenen a l'ús del cotxe. Aquesta situació obliga a afegir uns requisits personals en el moment d'accedir a un lloc de treball, cal estar en possessió del permís de conduir i tenir cotxe privat, a més de la idoneïtat del perfil del lloc de treball a cobrir. Però no és només la tinença o no del permís de conduir, sinó la disponibilitat d'utilitzar-lo, atès que, quan en una mateixa família treballen tots dos, és principalment l'home qui utilitza el cotxe i no la dona.

Aquesta situació ens ha portat a denunciar la injustícia d'excloure una part important de la població pel simple fet de ser donà, jove o immigrant.

Aquest diagnòstic -especialment el de la discriminació per raó de gènere- dels problemes d'accessibilitat als centres de treball dels treballadors i treballadores fa que, davant de les iniciatives de noves infraestructures viàries projectades, és a dir, més cotxe, pels responsables de l'Administració -habitualment homes i no dones-, el sindicat s'ha de pronunciar amb claredat i veure si responen a les nostres demandes i interessos dels treballadors i treballadores.

Estem convençuts que les solucions als problemes plantejats van lligades a la utilització del transport públic o col·lectiu, als trajectes a peu, en bici i cotxe compartit, a la pacificació del trànsit. Aquestes són al nostre entendre les solucions que han de garantir un dret a la mobilitat que permeti un accés al lloc de treball democràtic, no excloent, sostenible, econòmic i segur dels treballadors i treballadores. 

Manel Ferri

# Una apuesta por la vida.

## Contrapropuesta a la violencia

¿Cómo se puede vivir en medio de un conflicto? ¿Qué hacen las personas, mujeres, jóvenes y hombres para no entrar en el juego de la violencia? Estas preguntas y otras más se podrían hacer a muchas mujeres del mundo, quienes cotidianamente enfrentan el horror de la guerra. Afortunadamente, para conocer y reflexionar sobre estas realidades, tenemos la oportunidad de contar con la presencia de Betty Puerto en Cataluña. Mujer, psicóloga social y defensora de los derechos humanos en Colombia. Ella se encuentra representando a la Organización Femenina Popular (OFP), una iniciativa civil de paz colombiana. Hoy tenemos la oportunidad de conversar con ella, para comprender un poco la realidad de su país y el trabajo de la OFP.

¿Qué es la Organización Femenina Popular?

Es una organización de mujeres, que surge hace 33 años en Barrancabermeja, Colombia. Trabaja por la reconstrucción del tejido social y por el disfrute integral de los derechos humanos, mediante la defensa de la vida digna, la organización, la formación y la movilización social popular como una posibilidad para transformar la realidad y construir la paz con justicia social en Colombia.

En un país en conflicto armado interno, como Colombia, ¿cómo actúa la Organización Femenina Popular para hacerle frente a la reconstrucción del tejido social?

Colombia vive una crisis humanitaria como causa del conflicto social y armado que padece desde hace más de 40 años; en este contexto las mujeres de la OFP cotidianamente se ven enfrentadas a situaciones arbitrarias, de atropellos y abusos de poder. En ese sentido, la propuesta de la OFP se orienta a la



construcción de un proyecto de vida dinámico para las mujeres populares, mediante programas como: Salud integral, Atención jurídica, Vivienda digna, Autonomía y Seguridad alimentaria, Atención a población desplazada, Área juvenil, a la vez que organiza a las mujeres y a las comunidades en la exigencia de estos mismos derechos.

... y en palabras de mujer, ¿cómo es que se resiste a la guerra?

Hemos tenido que reinventarnos la vida, con nuevas metodologías, nuevas formas de trabajo, nuevos lenguajes, utilizando nuestra propia simbología.

Nos resistimos al empobrecimiento progresivo de más del 62 % de la población en Colombia, y proponemos que el presupuesto invertido en la guerra se destine a la inversión social; rechazamos la violencia física, psicológica y el uso del cuerpo de las mujeres como territorio de guerra; nos oponemos a la política de armar civiles, de involucrar a la población civil en la guerra, al reclutamiento militar obligatorio para nuestros hijos, rechazamos y denunciamos la total impunidad en que han quedado los crímenes ocasionados contra la población inermes en Colombia.

Denunciamos la militarización de la vida civil y nos oponemos a ella. Nos disputamos el territorio, para que germinen las semillas de la vida en las grietas que ha dejado la guerra.

En el marco de nuestra postura de resistencia a la guerra, desde hace

siete años, venimos construyendo el Movimiento Social de Mujeres contra la Guerra, tejiendo una propuesta de paz con justicia social junto a otros sectores sociales: movimiento de derechos humanos, jóvenes objetores de conciencia, pueblos indígenas, afrodescendientes y movimiento sindical.

En un país como Colombia que padece un conflicto social y armado de más de 40 años, ¿se puede afirmar que la participación de las mujeres colombianas en el mundo laboral es un fenómeno complejo de exclusión, desigualdad y discriminación?

Sí, dado que el modelo económico genera exclusión, desigualdad y pobreza, situación que enfrentan con mayor rigor las mujeres. Según informes de la Controladuría General de la República, la población en situación de pobreza alcanza el 64 %, y el 31 % está bajo la línea de indigencia, (Informe Desarrollo Humano, Agosto 2004).

En ese mismo sentido, tenemos el marco de la reforma económica propuesta por el Gobierno, que entre otras se orienta al cierre y venta de instituciones y empresas de servicios, lo que afecta al patrimonio público y sin lugar a dudas la afectación inmediata se traduce en desempleo, en particular el femenino.

Sumándole a esto las circunstancias tradicionales de desigualdad enraizadas en las sociedades patriarcales, es importante mencionar que el conflicto social y armado obliga a las mujeres a asumir roles de trabajadoras únicas, proveedoras económicas, en la responsabilidad de la crianza de los hijos, en la formación y sostén de las familias, lo que genera una profunda feminización de la pobreza; sin que exista una política pública orientada a superar esta problemática. ➡

Betty Puerto  
OFP

## Pas a pas millorem la Llei de conciliació a bancs i caixes

L'any 2005 ha estat l'any dels acords per millorar la Llei per a la conciliació en el sector financer. La nostra proposta, en principi, era negociar i acordar plans d'igualtat, però a l'hora de negociar ens hem trobat que les entitats no accepten parlar de plans d'igualtat, perquè, malgrat que els presentem estadístiques, no volen admetre que les dones estan discriminades en la seva entitat.

A BBVA, Banesto, SCH, Banc de Sabadell, s'ha acordat la constitució d'una Comissió per a la Igualtat entre homes i dones, i serà en aquest marc on s'hauran de fer les propostes per reduir i finalment eliminar les diferències existents.


En el que sí que hem avançat és en la millora de mesures per a la conciliació, tant en els bancs (BBVA, SCH,

Banesto, Popular, Sabadell) com en les caixes (Manresa, Manlleu, Girona): acumulació de l'hora d'alletament en un permís que permet allargar el de maternitat (des de dues setmanes fins a tres); reducció dels mínims establerts per a la reducció de jornada i augment de l'edat del menor; ampliació de l'excedència per cura de familiars dependents; flexibilitat horària. Cal destacar el permís de paternitat de cinc dies labo-



rables al BBVA. No és que cinc dies fos la nostra fita, però és important remarcar la importància que té introduir per primera vegada en el sector el concepte de permís de paternitat.

Durant aquest any, s'haurà de fer un seguiment molt acurat en les entitats per certificar que els compromisos de bones pràctiques i millores que han subscrit amb CCOO no es converteixen en paper mullat, així com continuar treballant perquè les entitats que encara no han subscrit cap acord ho facin com més aviat millor. Resta pendent l'aplicació de mesures correctores per acabar amb les desigualtats: aquesta serà la tasca de les comissions.

Millorar la Llei de conciliació no significa aconseguir la igualtat, però sí que millora la vida quotidiana de les persones treballadores, dones i homes, i això forma part del nostre compromís. 

Carme Torres

## Millores a l'Àrea Pública i a la sanitat privada.




Amb el III Acord general sobre condicions de treball de la Generalitat de Catalunya, hem tingut avenços en la millora de les condicions de treball amb sensibilitat de gènere.

Aquest acord, que beneficia el personal (funcionaris/es, estatutaris/es i interins/es de la Generalitat de Catalunya), recull un apartat de Polítiques per la Igualtat, que comprèn mesures de conciliació del treball amb la vida familiar (que es desenvolupa a través d'un decret legislatiu que està en tràmit parlamentari), i aquí també s'inclouen mesures com l'equiparació de les unions estables entre parelles de fet i la incorporació de les mesures regulades per la legislació catalana —encara per concloure i l'estatal en violència de gènere. També hi ha un punt que és l'òrgan paritari de polítiques per la igualtat òrgan que ja existia, però que en principi millora competències. Cal considerar que aquest òrgan considera les desigualtats de gènere juntament amb altres desigualtats, com les perso-

nes amb discapacitat i immigrants que treballen en les administracions.

També s'ha acordat l'elaboració d'un protocol específic sobre assetjament sexual a la feina. Quant al Conveni d'Establiments Sanitaris d'Hospitalització i Assistència de la Sanitat Privada, s'ha aconseguit la no-recuperació de dies per Nadal, Setmana Santa i dies de lliure disposició (5 dies en total), i la inclusió dels drets laborals en la Llei contra la violència de gènere, complementar el salari de la treballadora amb una baixa de risc per embaràs i la no-pèrdua de les vacances en cas de coincidència amb la baixa maternal. En altres convenis d'àmbit general, com el de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública de Catalunya, no solament no s'avança en la negociació, sinó que pot haver-hi retrocessos importants.

També s'ha obtingut alguna millora en empreses amb conveni propi (IMAS, Pere Mata, Gestclínic...). 

Carme Catalan



## Actes 25 de Novembre a la UDL



Aquest 25 de Novembre, la secció sindical de CCOO, juntament amb el Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona (SIED) de la Universitat de Lleida, vam organitzar tres actes simultanis als campus universitaris de Cap Pont, Rectorat i ETSEA (Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Agrònoma).

Els actes van consistir en la penja de pancartes amb un lema consensuat, la lectura d'un manifest conjunt per part del SIED, CCOO, Rectorat de la Universitat, UGT i SAC, i l'encesa d'espelmes en memòria per les dones víctimes de la violència de gènere arreu de l'Estat espanyol.

Cal destacar que, com hem dit abans, a iniciativa de CCOO i el SIED i amb el suport de la resta de seccions sindicals, UGT i SAC, i amb la col·laboració institucional del Rectorat de la Universitat, era la primera vegada que s'organitzava un acte conjunt, consensuat i simultani en diferents campus universitaris. Tenim previst per al proper any de realitzar aquests actes a la resta de campus.

Margarida Serveto

## El compromís del Vallès Oriental Maresme envers la lluita contra la violència de gènere

Des de la Secretaria de la Dona de la Unió Intercomarcal del Vallès Oriental – Maresme, així com des de les secretaries de la Dona dels sindicats constituïts al territori, s'ha iniciat una línia de treball per crear espais on es pugui reflexionar i analitzar la situació de la dona en les nostres comarques.

És per això que aquest any, entorn a la Setmana sindical contra la violència de gènere, s'han realitzat diferents actes interns per a crear un àmbit d'anàlisi i reflexió sobre la violència de gènere, així com la negociació col·lectiva des d'una perspectiva de gènere.

El passat dia 25 de Novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere, als locals de CCOO a Granollers, va tenir lloc un acte reivindicatiu i de denúncia, en què es va fer la presentació d'una guia breu on es recullen els drets laborals i socials de les dones víctimes de la violència de gènere, la Llei estatal, així com un protocol d'actuació. També es va fer esment a la llei dels drets de les dones vers l'eradicació de la violència masclista, que està en procés d'aportacions.

En aquest acte es va fer la presentació de la situació de la negociació col·lectiva des d'una perspectiva de gènere fruit del treball engegat per la Secretaria de la Dona de la Unió Intercomarcal del Vallès Oriental i la Secretaria de Polítiques d'Igualtat de la FSAP Catalunya, en què també han col·laborat les responsables de les secretaries de la Dona dels sindicats constituïts i la Secretaria de la Dona de la Federació de Sanitat de Catalunya.



El dia 2 de desembre es va organitzar, des de les secretaries de la Dona i d'Acció Sindical, una jornada formativa sobre assessorament des d'una perspectiva de gènere, adreçada als assessors i assessores dels sindicats constituïts, els de la mateixa Unió Intercomarcal i també a les responsables de la Secretaria de la Dona. D'aquesta jornada va sortir la necessitat de crear un servei d'orientació i assessorament sobre assetjament sexual i violència de gènere, que es posarà a disposició a partir del gener del 2006.

Des de la Unió Intercomarcal, creiem necessari crear espais de discussió, reflexió i anàlisi en el conjunt de la nostra organització sobre les problemàtiques socials i laborals que afecten les dones, i que aquests serveixin per fer visible la necessitat de prendre mesures per tal d'eradicar les discriminacions i la violència envers les dones, promoure polítiques d'igualtat entre homes i dones, millorar a través de la negociació col·lectiva les condicions laborals de les dones i, evidentment, la importància de la participació de les dones en la negociació col·lectiva, així com en la nostra organització.

Lluïsa González

• el telèfon d'informació de l'assetjament 93 481 28 74

• la pàgina web [www.dona.conc.es](http://www.dona.conc.es)

• i l'assessoria jurídica i sindical secretaries de les Dones de federacions i territoris de CCOO de Catalunya

"L'assetjament sexual és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima"

Davant de l'assetjament sexual, et donem suport i et proporcionem els recursos sindicals, legals i personals per poder afrontar aquesta situació.

És a les teves mans...

## Avançar en igualtat

La Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto està portant a terme un projecte d'investigació en acció. Subvencionat pel Departament de Treball (Direcció General d'Ocupació) i el FSE (Fons Social europeu), dintre de la convocatòria del 2005 «Igualtat d'oportunitats», AVANÇAR EN IGUALTAT se centra a aprofundir en el coneixement de l'organització del treball des d'una perspectiva de gènere, per tal de comprendre els mecanismes directes i indirectes que provoquen situacions de desigualtat sobre les dones a les empreses, i elaborar propostes que incideixin en una modificació positiva de les situacions detectades.

El treball d'investigació s'està realitzant en 12 empreses dels sectors **Alimentació, Metall i Financer**, amb la col·laboració de la Secretaria de la Dona de la CONC i les diferents secretaries de les dones dels esmentats sectors, així com dels diferents comitès d'empresa dels 12 centres de treball.

Les raons en la presa de decisió d'aquests sectors

van ser:

**Metall:** sector masculinitzat, on la dona està subrepresentada.

**Financer:** amb important presència de dones ben formades, però amb baixa representació en els càrrecs amb capacitat de decisió, a més de ser un sector amb un front obert en la classificació de categories professionals.

**Alimentació:** sector amb una gran diversitat de subsectors, i de condicions laborals molts diferents, que al mateix temps està en un constant procés de canvi.

El treball d'investigació ens permetrà poder presentar propostes d'actuació que trenquin la segregació i facilitin la promoció professional i laboral de les dones, processos de selecció i promoció de les dones (revalorització de categories feminitzades, igualtat retributiva, plans de formació que prevegin la promoció interna de les dones, tant per l'especialitat com pels horaris, quotes de contractació de dones en empreses on estan subrepresentades...).

Estrella Pineda

## Per als drets laborals i socials dels treballadors i treballadores del sexe



Amb aquest títol, el darrer 20 de desembre la Secretaria de la Dona va organitzar unes Jornades per analitzar i fer propostes per a una futura regularització dels treballadors i treballadores del sexe en què, en primer lloc, es reconeguessin els seus drets socials i laborals.

Les Jornades varen comptar amb la participació de persones expertes en l'àmbit jurídic, d'entitats, de diverses conselleries de la Generalitat de Catalunya, de l'Ajuntament de Barcelona i dels partits polítics catalans.

En les Jornades va haver-hi un ampli consens sobre la necessitat d'acabar amb l'explotació que està patint aquest col·lectiu i la necessitat d'avançar en la conquesta dels seus drets.

**CONTRA LA  
PRECARIETAT  
LABORAL:  
PLANS DE IGUALTAT**

**CONCENTRACIÓ**

**Dia 8 de març a les 12 hores  
Davant de Foment del Treball  
(Via Laietana, 32)**

## llibres

### Gènere, desarrollo y globalización

Autora: Lourdes Benería

Treball que té com a objectiu analitzar l'impacte de la globalització neoliberal sobre les dones de diferents enclavaments mundials en vies de desenvolupament. S'articula en dos eixos temàtics: d'una banda, compilar empíricament les diverses situacions en què es troben les dones, i de l'altra, evidenciar les mancances de les teories econòmiques ortodoxes a l'hora de treballar amb les formes d'activitat i relació econòmica de les dones

