

suplement

# Llu!ta



**especial** treballadora 2009

núm. 193 gener-febrer 2009

**CCOO**

Secretaria de la Dona

Dia internacional de la dona treballadora

**LA**  
**CRISI TAMBÉ**  
**TÉ NOM**  
**DE**  
**DONA**

MARÇ  
2009

Disseny: Ariel Reinhardt

# editorial

**T**eniu a les mans el primer número de *Treballadora* després del 9è Congrés de la CONC.

En el Programa d'acció que hem aprovat amb un ampli consens hem adquirit el compromís col·lectiu de treballar per a la igualtat de gènere, real i efectiva, situant-la com un repte estratègic per al nostre sindicalisme. Així mateix, ens hem posat com a objectiu central la transformació de l'organització discriminatòria del treball en una vertadera organització igualitària.

Aquests canvis els hem de fer possibles a través de la negociació col·lectiva de mesures i plans d'igualtat que ens assegurin l'establiment de criteris d'acció positiva en totes les fases de la relació laboral: la contractació, la formació, la promoció professional, l'organització jeràrquica de l'empresa, els canvis i els ajustaments de plantilla. També ens cal la valoració equitativa dels llocs de treball per avançar cap a una real igualtat retributiva.

Un element imprescindible per fer front a aquests compromisos és el desenvolupament del principi de transversalitat de gènere, per assegurar l'anàlisi i l'avaluació de l'impacte de gènere en totes les actuacions sindicals.

Un altre factor imprescindible per avançar en la igualtat de gènere efectiva és que les dones del sindicat adquireixin un protagonisme més gran en totes les representacions negociadores del sindicat.



Per tot això, les secretaries de la Dona tenen un paper fonamental en l'acompanyament, la informació, la formació, l'assessorament, l'orientació, el suport... de totes les persones, dones i homes, que des del sindicat treballen i lluiten per la millora de les condicions de treball i de vida de les persones que viuen i volen treballar a Catalunya.

Aquest 8 de Març, Dia internacional de la dona treballadora, hem de tenir present la crisi econòmica que estem vivint i com aquesta afecta amb especial virulència les dones treballadores, i més intensament les dones joves

i les dones migrades.

Les dones segueixen patint discriminació en el mercat laboral, i això les fa més vulnerables als efectes de la crisi.

El nostre repte és lluitar per evitar que es produeixin retrocessos en les conquestes dels darrers anys fetes per les dones en el mercat laboral. D'altra banda, hem de promoure la coresponsabilitat en tots els treballs per evitar que recaigui sobre les dones, des del treball a les llars, l'augment de càrrega de treball que pot representar el retall i el no-desenvolupament de les polítiques socials.

Rosa Bofill  
Secretària de la Dona  
CCOO de Catalunya

● <b>La crisi des d'una perspectiva de gènere</b> .....	<b>3</b>
● <b>Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses</b> .....	<b>5</b>
● <b>Qui som, què fem:</b>	
● <b>Les interpretacions perilloses</b> .....	<b>6</b>
● <b>Eines per a la igualtat</b> .....	<b>7</b>
● <b>Visibilitzar el treball de les sindicalistes</b> .....	<b>8</b>
● <b>Solidaritat: De la supervivència de les dones palestines</b> .....	<b>8</b>

# La crisi des d'una perspectiva de gènere

**E**ncara és aviat per poder copsar amb estadístiques suficientment explicatives els efectes de la crisi econòmica i financera sobre la situació laboral de les dones. A més del retard amb el qual es recullen i es poden comparar dades significatives, cal tenir present el fet que el treball remunerat de les dones és encara molt més submergit que el dels homes, i per tant és més difícil de poder valorar amb xifres oficials el seu impacte real.

## Atur

Una de les conseqüències de la crisi és l'augment de l'atur. Per les característiques concretes de la crisi que ens afecta, l'atur sembla estar afectant molt més els homes que les dones (vegeu el gràfic 1). Això és degut al fet que els sectors més afectats són aquells en què hi ha més percentatge d'homes empleats (per exemple, la construcció i el sector de l'automòbil, conseqüència també de la diferència de rols en els sectors productius). Però hi ha molta feminització del treball en la indústria dependent de les grans factories de l'automòbil, que podrà incrementar amb força el nombre de dones aturades en la indústria. A més, dins les proporcions d'ocupació en les empreses entre dones i homes, i per estudis fets per dones sindicalistes de la Seat, els expedients de regulació d'ocupació (ERO) no són neutrals pel que fa al gènere, i afecten proporcionalment un nombre superior de dones que d'homes. A més, reapareixen amb més força els conceptes sexistes de preferència de conservació del treball per als homes, menystenint les necessitats econòmiques, professionals i d'autonomia personal de les dones.

Pel que fa a l'atur de llarga durada (permanència en l'atur per un període superior a un any), ens trobem ja ara, i seguint una tendència que ve de lluny, ben arrelada en concepcions patriarcal, amb una taxa força més alta per a les dones. Dissortadament cal esperar que la tendència no canviï i que les dones que

han perdut la feina a conseqüència de la crisi econòmica actual estiguin a l'atur més temps que els homes que es troben en la mateixa situació. Els efectes de la crisi en les dones, però, no acaben aquí.

## Polítiques socials

Amb la crisi, Hisenda recapta molts menys fons, que procedeixen tant dels impostos directes com dels indirectes (menys rendes del treball, menys consum, menys activitat econòmica...), i, com succeeix massa vegades, la repercussió de la disminució dels ingressos es tradueix en una disminució de les despeses. En aquest sentit, l'àmbit més afectat és el de les polítiques socials que afavoreixen la situació de les dones (un exemple clar és la disminució de pressupost per a la Llei de dependència). En ser les "polítiques amigues de les dones" les que abans deixen de comptar amb finançament públic, la consolidació de la quarta pota de l'Estat del benestar serà difícil, amb efectes de gènere lesius, de manera especial per a les dones que assumeixen els treballs familiars fonamentals per a la vida.

## Prestació d'atur i de jubilació

Les característiques concretes de la vida laboral de les dones fan que la seva conti-

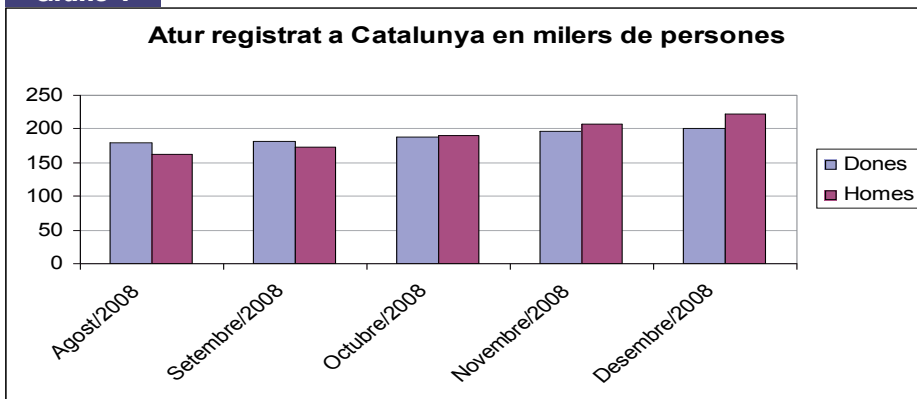
núit en el treball, la legalització dels seus contractes, els menors salaris, la major presència de dones en contractes a temps parcial (vegeu el gràfic 2) i en general les condicions de precarietat que acompanyen un escurçament dels seus drets laborals signifiqui menor temps de cotització tant per a la percepció d'una prestació d'atur digna i amb durada suficient per poder trobar una altra feina, com també per tenir dret a una pensió de jubilació que signifiqui una vellesa amb accés a una renda mínima imprescindible. Cal vigilar de manera especial qualsevol retall de les pensions de jubilació que agreugi el negatiu impacte de gènere que en l'actualitat ja tenen aquestes prestacions.

## Renda familiar

Quan es parla que amb la crisi s'ha produït una caiguda del producte interior brut, el que de fet s'està dient és que els ingressos de les persones i de les famílies (la renda familiar) també ha disminuït, tant per la precarització de les condicions de treball com per l'augment de l'atur i per la disminució del salari real. Això produeix diversos efectes negatius en les dones.

Per una banda, les dones han d'augmentar les hores dedicades al treball domèstic, per tal de mantenir la qualitat de vida dels membres de la llar, invertint més temps en la

Gràfic 1



Font: Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT)

transformació de productes menys elaborats i, per tant, de preu més baix.

Per una altra banda, es produeix un increment dels contractes laborals en precari, a temps parcial o directament irregulars. Moltes dones, en disminuir els ingressos familiars, es veuen obligades a acudir a fer tot tipus de feines (en general poc qualificades i mal remunerades) com a complement de la renda familiar, en horaris i condicions laborals de força dificultat per a una harmonització dels temps de treball i convivència. Això fa que, el nombre de dones inactives (dones que no busquen feina i/o no estan disponibles per a introduir-se al mercat de treball) disminueixi. Aquesta situació s'agreuja de forma important a mesura que s'esgotin les prestacions d'atur i qualsevol possibilitat d'ingressos pugui representar una millora econòmica de la família. Tot això condiciona el treball de la dona fora de la llar a situacions econòmiques totalment subordinades, en les quals la persona que pot donar feina té l'última paraula, al marge de la voluntat personal i les necessitats familiars de les dones.

**Impacte sobre la renda de l'increment del cost de la vida i les privatitzacions**

L'increment de preus dels productes bàsics, amb sous reals estancats o pensions clarament disminuïdes, pel que fa a la pujada de la cistella de la compra i als productes de consum obligat, com el gas, l'electricitat i el transport públic, carreguen de manera especial els costos de l'ajustament de les llars a la crisi sobre les dones. No sols és més feina pròpia, sinó menor consum per a les mateixes dones, de manera que en molt casos s'arriba per sota del nivell de suficiència fins a posar en situació crítica la pròpia salut.

La crisi és especialment agressiva amb les persones més dèbils, amb menys poder negociador, amb menys possibilitats de trobar formes per escapar de l'avarícia dels poderosos. En aquest sentit, la joventut és també un factor de vulnerabilitat, i així, les dones joves són especialment vulnerables. Només cal fixar-se en les últimes dades sobre atur registrat a Espanya, que se situa en una taxa d'11,07% en dones majors de 25 anys, i en un 24,96% en dones menors de 25 anys. En crisis anteriors s'han demostrat els seus efectes negatius sobre l'ensenyament, la formació i la salut. Actualment, l'increment de les privatitzacions en aquests camps (la darrera embranzida, a més de la salut, són els serveis públics d'abastiment d'aigua) té també un biaix de gènere i de classe, que cal denunciar i aturar com més aviat millor.

**Deslocalitzacions**

Com ja va començar a analitzar la Secretaria de la Dona de CCOO amb l'estudi de gènere sobre els tancaments d'empreses a Catalunya, les deslocalitzacions són especialment lesives per als interessos de les dones treballadores. Amb la crisi econòmica s'agreuja el ritme de les deslocalitzacions, deixant en alguns casos territoris sencers sense indústries on treballaven moltes persones. Les empreses –malgrat seguir presentant balanços amb beneficis– es traslladen a països menys regulats laboralment, amb sous més baixos i una mà d'obra menys reivindicativa, amb les conseqüències ja esmentades. Per a les dones –que nombrosos estudis demostren que solen treballar més a prop de la seva llar– la possibilitat de trobar feina a molta distància de casa seva –si es produeix– significa un element desincentivador important, complica encara més l'organització de la vida quotidiana i agreuja la dependència econòmica de les dones –si finalment es veuen obligades, per manca real d'oportunitats o per desincentivació, a abandonar el mercat de treball.

**Migració**

La globalització del capitalisme més atroç fa que la crisi sigui a nivell mundial i que afecti particularment els països més pobres. Aquesta situació fa que més gent es plantegi buscar millors condicions de vida a l'exterior, afavorint així les xarxes de tràfic il·legal de persones (com les de prostitució). Amb la globalització, la divisió del treball per gènere ja no coneix fronteres, tot i que les traves al reagrupament familiar impossibiliten que les dones immigrades a casa nostra que tenen cura de la nostra gent gran puguin tenir cura personal també de les persones grans o de les criatures de la seva família. La feminització de la immigració és un fet no prou reconegut

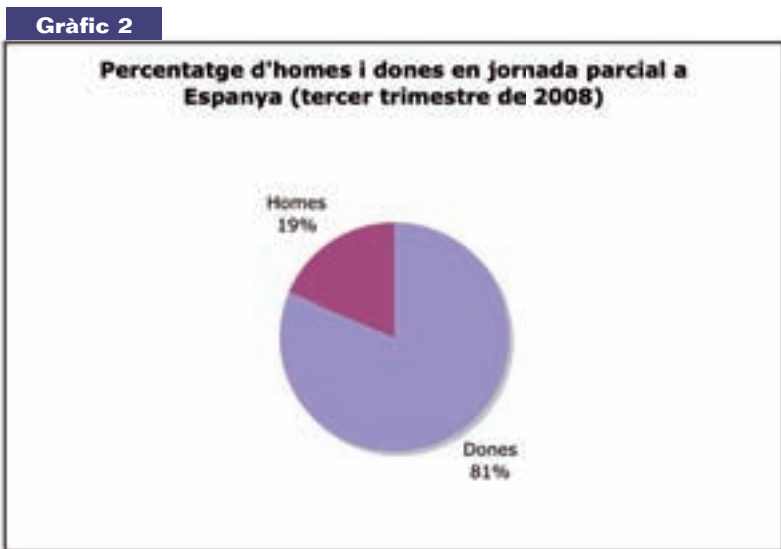
ni atès per les lleis, i que caldria seguir treballant com a sindicat, en el mateix sentit de les Jornades sobre "Dones immigrades: treball i sindicat", que es varen celebrar el desembre del 2007. Moltes de les reflexions publicades pel CITE i la Secretaria d'Immigració de CCOO tenen ara, amb la crisi econòmica, una especial rellevància.

**Conclusió**

És evident que la crisi econòmica no és amiga de les dones. No dóna ocasió que es puguin consolidar les conquestes dels darrers anys en el mercat laboral amb una implicació directa sobre els seus drets, les seves rendes, la seva capacitat d'elecció i de formació i l'augment de poder de les dones. La crisi, després del triomf de les polítiques neoliberals i la globalització econòmica, pot provocar un creixement de les feines informals i un empitjorament de la vida quotidiana de les dones i les seves famílies. De fet, hi ha estudis que demostren com són les llars (les dones) les que assumeixen en gran mesura els riscos en situacions de canvi econòmic, i que el gènere és un factor important en el grau de vulnerabilitat (si s'és dona, s'és més vulnerable), en les posicions socials d'homes i dones (si s'és dona es té una posició social més baixa que els homes en igualtat de condicions) i en la presa de decisions a la llar (si s'és dona, es té menys poder de decisió a la llar)... El paper de les dones serà determinant davant els canvis i limitacions que la crisi alimentària, econòmica i ecològica estan imposant arreu del món.

*Annalí Casanueva i Artís  
Estudiant d'Economia de la UPF*

*Àngels Martínez i Castells  
Doctora en Economia i  
Professora de la UB*



Font: Instituto Nacional de Estadística (INE)

# Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses



**A** finals del 2007 va aparèixer un llibre, que podeu trobar en línia a la pàgina web de l'Institut Català de les Dones, amb el títol *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Va ser un encàrrec d'aquesta institució que vàrem dur a terme un grup de sociòlogues de la Universitat Autònoma de Barcelona. En concret jo mateixa, amb Pilar Carrasquer, Sònia Parella i Carolina Recio, que vam aprofitar l'ocasió per escriure el que sabem, gràcies a l'estudi i l'esforç de moltes dones, sobre el treball de les dones a Catalunya. L'objectiu era fer un balanç sobre les certeses acumulades entorn del treball femení i trencar els mites que encara persisteixen, 25 anys després dels primers estudis sobre el tema. L'oportunitat del balanç ens semblava fora de dubte, donat el fet que les desigualtats de gènere persisteixen, malgrat que les polítiques d'igualtat a favor de les dones compten, fins i tot, amb una llei. I perquè les que signem l'escrit volem que els nostres estudis contribueixin, d'una manera o d'una altra, a millorar les actuacions que cal dur a terme perquè les coses canviïn.

## Mites

El primer dels mites que vàrem voler desfer va ser el de la recent incorporació de les dones al mercat de treball. En altres paraules, aquell que predica que les dones no han

treballat fins fa poc. Mite que, pel que fa al cas de Catalunya, és com a mínim un escarni, que les historiadores s'han encarregat de fer evident, a través de tota mena de certeses. I a moltes dones no els ha calgut sortir de casa per reconèixer la importància que va tenir la mà d'obra femenina en la indústria del tèxtil, o què volia dir i què vol dir el treball a domicili. Sense oblidar el treball de les dones que abans en deien minyones i ara cuidadores o dones de la neteja, en les seves diverses modalitats. Tanmateix, el mite perdura, perquè consisteix en una idea de treball basada exclusivament en l'activitat laboral. I oblida que les dones fan un altra feina, el treball domèstic i familiar. Una feina que, poc o molt, totes les dones fan al llarg de la seva vida, per tenir cura de la llar i de la seva família, tot i no tenir cap valor social i econòmic. I ser un treball que, malgrat ser fonamental per procurar i obtenir benestar quotidià, compta amb un ampli absentisme masculí.

Un altre dels mites revisats és la idea de l'existència de plena ocupació, a hores d'ara enyorada, donat l'augment de l'atur masculí que està provocant la crisi actual. Cal puntualitzar que mite és allò que es creu malgrat que no sigui real i, en aquest cas, la creença està molt arrelada perquè s'ha construït sobre una pauta d'ocupació que correspon només a la realitat de l'ocupació masculina. Un mite interessant que: fixa la figura d'un home o cap

de família, principal proveïdor dels ingressos familiars; presenta les dones com si només fossin mestresses de casa; oculta la importància que té el seu treball domèstic i familiar per a l'activitat laboral dels homes, i condiciona les pròpies oportunitats laborals de les dones. Les conseqüències d'aquest mite són evidents si tenim en compte que les polítiques per promoure l'ocupació en condicions d'igualtat d'oportunitats només es basen en el fet de portar més dones al mercat de treball, sense que res més es mogui.

## Certes

En aquest punt, les certeses ens diuen que les desigualtats de gènere en el mercat de treball no desapareixen, que persisteixen la segregació ocupacional, la discriminació salarial, l'assetjament sexual, i que la precarietat laboral té rostre majoritàriament femení i, en particular, jove. Les certeses continuen gràcies als estudis sobre els usos del temps, que han permès expressar en xifres la desigual distribució de la càrrega total de treball entre homes i dones en la vida quotidiana. I han permès veure com aquesta dedicació més gran al treball de les dones, que han de combinar la seva activitat laboral amb el treball domèstic i familiar, fa bona la idea de la doble presència. Una doble presència que

*continua en la pàgina 6*

l'actual conciliació no soluciona, per molt que ara es digui, i que, malgrat ser cosa de dones, presenta petits canvis esperançadors entre les generacions d'homes joves.

El mite de la fi del treball, tot i ser només popular entre els estudiosos i especialistes, també s'ha construït sota aquesta lògica del treball masculí i industrial. Però l'augment actual de les necessitats de cura de les persones desmenteix aquest mite. Novament, les dades actuen com a certes en posar de manifest com les ocupacions relacionades amb el sector de l'atenció a les persones són, avui en dia, un dels sectors amb més augment d'ocupació. I com aquest treball té un futur femení, malgrat que no sigui massa esplendorós perquè es tracta d'ocupació de baixa qualitat. Aquest augment d'ocupació permet constatar, també, la consolidació d'un canvi de tendència de l'ocupació femenina espanyola. Certesa que es fa evident en comprovar com les dones no abandonen el mercat laboral, o se'n van a l'economia submergida, quan es casen o quan tenen la primera criatura, com feien fa vint anys.

Aquestes mateixes evidències permeten alhora desfer un altre gran mite: el de l'existència d'una categoria universal de dona. En aquest punt, la polarització existent en el mateix col·lectiu femení és la millor prova de la falsedat d'aquest mite. Les dades ens indiquen que les dones immigrades representen ara, com va passar abans, el pol inferior o pitjor situat. Elles són, doncs, les principals encarregades de les feines menys valorades del treball domèstic i familiar i de la cura de les persones dependents. Elles són una mà d'obra barata i flexible que resulta idònia per a les ocupacions de baixa qualitat que demanda el mercat de treball o de les famílies que accepten l'economia submergida, sense massa més miraments. I també són elles les que formen part del col·lectiu dedicat a la prostitució. Com a exemple de pol oposat, hem volgut referir-nos a les dones científiques i acadèmiques, que ocupen un dels grups privilegiats i amb un alt reconeixement social de la seva activitat. I de nou, les certes superen els mites, perquè també la seva situació privilegiada es veu minvada per les desigualtats que suporten en relació amb els seus col·legues masculins. Els mèrits i l'excel·lència, lluny de ser neutres, es veuen afavorits per una cultura de competitivitat i uns temps de dedicació que situen aquestes dones en pitjors condicions que els homes. Les dades del baix nombre de catedràtiques, o de rectores o dirigents a les universitats en són una bona prova.

Finalment, hem volgut desfer el mite segons el qual les polítiques d'igualtat d'oportunitats són les primeres actuacions que hi ha hagut en relació amb les dones i el treball. En aquest punt hem volgut destacar les actuacions de les dones sindicalistes perquè elles van ser les primeres a lluitar per aconseguir la millora de les condicions de treball femení. I és imprescindible destacar la creació de les secretaries de les dones i altres instàncies similars, a finals dels anys 70 a Espanya i a Catalunya, per no oblidar les dificultats i les fites aconseguides en el si de les principals organitzacions sindicals.

En la cloenda de l'escrit es plantegen algunes propostes. La primera es basa en la reorientació de les polítiques d'ocupació que es fan a favor de les dones, en què cal incloure les actuals polítiques de conciliació. Sabem que la quantitat d'ocupació creada no ha anat acompanyada de la qualitat necessària. I que el problema no és tant el sostre de vidre d'unes poques com el terra enganxifós de la majoria. Les actuals polítiques de conciliació s'han de centrar en la reducció de la jornada laboral, de manera sincrònica i quotidiana, per a tota la població ocupada i no només per a les dones. Les polítiques de temps ens semblen una millor opció, i més si van acompanyades de mesures per aconseguir un nou contracte social entre homes i dones. En aquesta qüestió, cal fer efectiu, en primer lloc, un permís de paternitat obligat per llei, similar al dels països escandinaus. I, en segon lloc, cal reivindicar un augment dels serveis d'atenció a la vida diària (SAD). Uns serveis que són una eina clau per assolir la paritat entre homes i dones i pal·liar les desigualtats socials per raó de classe i ètnia, única via per assegurar un millor benestar quotidià per a tothom.

Teresa Torns  
Doctora en Sociologia i Professora de la UAB

### Les interpretacions perilloses



Les delegades i els delegats ho sabem molt bé: una vegada entra en vigència qualsevol nova normativa, hem d'estar sempre pendents de la seva aplicació, perquè, ja se sap, les paraules són mal-leables i cadascú mira d'interpretar el que li convé... Posant com a exemple l'Institut Català de la Salut, on treballo des de fa 20 anys i d'on també sóc delegada sindical, us explicaré què ens ha passat en el cas de l'aplicació de la Llei d'igualtat. Resulta que aquesta llei reconeix, dintre de l'àmbit de Funció Pública, l'ampliació d'una sèrie de drets: el permís de lactància fins que la criatura compleixi 12 mesos; els dies per hospitalització, malaltia greu de familiars de 1r grau; la reducció de jornada per cura de fills fins als 12 anys... En un principi, tant nosaltres com la mateixa empresa, l'ICS, vam entendre que totes aquestes millores ens eren aplicables, i de fet hi va haver companyes que van gaudir d'algunes d'elles, però Funció Pública de Catalunya de seguida va emetre una instrucció en què s'interpretava que no, que sent d'aplicació al personal estatutari la Llei catalana 8/2006, de conciliació de la vida familiar i la laboral (anterior a la Llei d'igualtat, i que no recull les millores esmentades) la d'igualtat no ens era d'aplicació directa. Des de la Federació de Sanitat es va presentar un recurs contenciós administratiu contra aquesta restrictiva interpretació, el qual, en primera instància, vam guanyar. Però l'alegria va durar poc i, tal com era d'esperar, l'ICS va recórrer la sentència al Tribunal Superior de Justícia. Com ja sabeu, la via contenciosa és molt lenta i feixuga, i mentrestant ningú no gaudeix de les millores. Tot això que s'estan estalviant! Nosaltres esperem que tornarem a guanyar, encara que l'Administració no és un contrari qualsevol... Ja us explicaré com acaba tot plegat.

Sílvia Espinosa  
Secretària de la Dona de la Federació de Sanitat

# Eines per a la igualtat

**E**ines per a la igualtat és un instrument de diagnòstic de la igualtat d'oportunitats de dones i homes dirigit a les delegades i els delegats i als comitès d'empresa.

Aquesta eina ha estat elaborada per la Secretaria de la Dona de Comissions Obreres de Catalunya, amb el suport de l'Institut Català de les Dones, i s'emmarca dins l'objectiu de la nostra organització, que té els plans d'igualtat com a eix prioritari de la negociació col·lectiva.

A Comissions Obreres tenim el compromís de treballar per aconseguir la plena igualtat de drets de dones i homes en tots els àmbits de la societat. Eliminar totes les discriminacions per raó de sexe en el mercat laboral constitueix un dels objectius fonamentals en totes les tasques del sindicat.

Tot i que en els darrers anys les directives europees i la legislació estatal i l'autonòmica estan implantant polítiques per impulsar la igualtat d'oportunitats, aquest fet encara és una qüestió merament formal.

Malgrat que les dades ens mostren que s'està produint un accés evident de les dones dins el mercat laboral assalariat, fins i tot en els sectors econòmics i en els llocs de treball on no hi ha presència femenina o està subrepresentada, la nostra experiència ens demostra que encara avui són les treballadores les que pateixen discriminacions i tenen pitjors condicions laborals.

Des de la Secretaria de la Dona de CCOO hem vist convenient i necessari dissenyar aquesta eina, en format CD, de suport per a les nostres delegades i delegats per facilitar l'avaluació del diagnòstic de la situació en cada empresa i, alhora, que serveixi per a l'elaboració del pla d'igualtat com a instrument per endegar les mesures necessàries per complir un dels preceptes centrals de la Llei 3/2007, que és aconseguir la igualtat real entre dones i homes.

L'objectiu fonamental per implantar un



pla d'igualtat no és altre que el de fomentar la incorporació, la permanència i la promoció de les dones en el món laboral, i d'aquesta manera eliminar els obstacles existents que impedeixen aconseguir aquesta igualtat real.

Ens trobem davant d'una bona oportunitat per ampliar i desenvolupar la intervenció sindical en les empreses. La tasca de delegades, delegats i comitès d'empresa és planificar, proposar, negociar, aplicar i avaluar les mesures i els plans d'igualtat amb l'objectiu d'eliminar les discriminacions per raó

de sexe existents en el mercat laboral.

La llei és un marc d'inici sempre que les persones que formem el sindicat fem valer el nostre protagonisme en la negociació col·lectiva, prenent la iniciativa en les propostes i en el desenvolupament del pla d'igualtat, comprovant que s'ajusta a les necessitats de la nostra empresa i vetllant perquè serveixi per a l'equiparació de les condicions laborals d'homes i dones.

Carme López Peral  
Secretaria de la Dona  
CCOO de Catalunya



## Dificultats a l'hora de fer plans d'igualtat

- Algunes administracions o empreses on encara no està recollit en conveni la necessitat d'elaborar un pla d'igualtat, creen comissions paritàries, amb la dificultat conseqüent que comporta a l'hora de la diagnosi o en l'amenaça de no haver-hi obligatorietat, ja que no apareix en el conveni.
- Empreses que prenen iniciatives d'elaborar plans d'igualtat, però sense comunicar-ho a la representació sindical.
- Algunes empreses es limiten a fer un decàleg de bones intencions.
- Manca de formació per part tant de l'empresa com de la representació sindical.
- Problemes a l'hora de la recollida de dades.
- Creença bastant generalitzada que un pla d'igualtat només conté mesures de conciliació.
- Hi ha empreses que han demanat subvencions al Departament de Treball i que estan fent plans per cobrir l'expedient i poder accedir a contractes amb l'administració.
- Moltes empreses recorren a consultories externes que demostren tenir poc coneixement del tema.
- No es demana assessorament a les persones o àmbits (secretaries de la Dona) que realment tenen els coneixements sobre el tema.
- Negociació per part de les empreses que hi hagi desigualtats i/o discriminacions en el seu intern.

# Visibilitzar el treball de les sindicalistes

Al novembre de 2008 la Federació de Sanitat de Catalunya va publicar *Les dones de sanitat* de CCOO, llibre d'autoria col·lectiva (secretaries de la Dona i delegades), amb l'objectiu de fer visible una part del treball que, en el període 1994-2008, s'ha realitzat des de la doble visió de defensa dels drets laborals i socials de les dones.

En la presentació del llibre s'argumenta: "La situació discriminatòria de les dones en el món del treball no és aliena al sector sanitari, sociosanitari, geriàtric... El sindicat de Comissions Obreres, i concretament la Federació de Sanitat –pràcticament des de la seva fundació–, a través de les secretaries de la Dona, no ha parat de reflexionar i de denunciar la situació que vivim en el sector, malgrat ser les dones la majoria, intentant fer

emergir les discriminacions existents, encara que molts cops indirectes i invisibles –també per a les mateixes treballadores– i s'han realitzat propostes de canvi en tots els àmbits de l'acció sindical, millores concretes en els llocs de treball, fonamentalment a través de la negociació col·lectiva i també des d'altres àmbits". S'ha treballat transversalment a través de diferents responsabilitats i des de diferents àmbits laborals i socials: la lluita per la millora en el món del treball, la lluita per la millora de la presència de les dones en tots els nivells de la nostra organització i la lluita per la millora de la salut, amb la incorporació de la perspectiva de gènere.



Carme Catalán Piñol  
Fed. Sanitat CCOO Catalunya

## solidaritat

# De la supervivència de les dones palestines

**H**an passat ja tres setmanes des que vaig tornar de viatge de Palestina. En el viatge, organitzat per la Plataforma de Mujeres Artistas contra la Violència de Gènere, ens vàrem reunir amb les dones de les diferents associacions de cada ciutat visitada, i ens varen contar com vivien fins eixe mateix moment. I dic bé, fins eixe moment, perquè mentre encara érem allà va començar l'ofensiva de l'exèrcit d'Israel contra Gaza.

És admirable comprovar com les dones estan ben organitzades per fer front a la misèria en la qual viuen, a l'altíssim índex de natalitat com a estratègia, com fan funcionar les xarxes entre elles per donar suport a altres famílies que tenen una situació pitjor que la pròpia, com mantenen el desig de pau per poder criar sense violència filles i fills i,



més encara, que mai han sortit d'eixes ciutats on han desaparegut les indústries, els serveis i fins i tot les infraestructures més bàsiques com a conseqüència de l'ocupació.

Ens varen explicar també que, en els últims anys, vuitanta-tres dones varen parir als diferents checkpoints. En eixos parts varen morir trenta-tres criatures i quatre dones per

falta d'assistència mèdica i per la negativa dels militars a donar-los pas per acudir a un hospital.

Vàrem escoltar amb terror i dolor les condicions que sofreixen les dones empresonades a Israel. Com en ocasions han de parir emmanillades de mans i peus i sense la companyia de cap familiar i, fins i tot, havent d'escoltar insults per part del personal sanitari de la presó, que òbviament és israelià, mentre pareixen.

De boca d'una dona jove i mare vàrem escoltar que, acabada de parir, li van treure el nadó dels braços i no li van permetre tornar-lo a veure fins més de mig any després.

Es poden trobar algunes fotos en l'espai web: <http://picasaweb.google.es/teresa.molla>, i les cròniques diàries del viatge a <http://docs.google.com/?tab=mo&pli=1#folders/folder.0.edff1cbc-2095-4804-b3d4-3896b669ab7a>

Teresa Mollà i Castells  
[tmolla@teremolla.net](mailto:tmolla@teremolla.net)