

suplement

Llu!ta



especial treballadora 2009

núm. 196 setembre-octubre 2009



Les dones de l'Executiva

editorial

La important destrucció d'ocupació que està comportant la crisi actual ens obliga a plantejar la necessitat que es prenguin mesures que ajudin a pal·liar els seus efectes a curt termini, d'una banda, i de l'altra, que se n'estableixin altres, que posin les bases per al canvi de model productiu.

La situació de discriminació que pateixen les dones en el mercat de treball, la precarietat, la temporalitat, el treball a temps parcial, la divisió sexual del treball... les fa més vulne-

rables davant qualsevol situació de crisi o canvi econòmic. Per tant, cal tenir present que les mesures que es puguin prendre no són neutres, ja que homes i dones no estan en igualtat de condicions en el mercat de treball, i per tant cal que siguin valorades i analitzades tenint en compte l'impacte de gènere que comporten.

Aquesta crisi està afectant de manera especial les dones. Dificulta la consolidació dels avenços aconseguits en el mercat de treball en els darrers anys. A més, són majoritàriament les dones les que, des de les llars, fan front a l'empitjorament de la vida quotidiana de les persones, amb un augment de la càrrega de treball.

En conclusió, cal que aquest necessari canvi de model productiu, que ens ha de portar a un creixement econòmic sostenible



i a una ocupació de qualitat, tingui inclòs el concepte d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, i que la lluita per la igualtat efectiva de dones i homes en el treball, que és un dels objectius sindicals per a la negociació col·lectiva d'enguany, sigui present en el diàleg social.

Pel que fa al rebombori que s'ha organitzat altre cop al voltant de la prostitució, cal reiterar la posició de CCOO,

que passa pel reconeixement dels drets laborals i socials de les treballadores i els treballadors del sexe, alhora que reclama una acció contundent contra les màfies que trafiquen amb persones i les obliguen a prostituir-se.

Finalment, cal que aquest 25 de novembre, Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones, aprofitem per avançar i fer visible la lluita que, com a CCOO, portem contra la violència que pateixen les dones en l'àmbit laboral i que ens afegim als actes unitaris de rebuig de tot tipus de violència masclista.

Rosa Bofill
Secretària de la Dona
CCOO de Catalunya

● IV Escola d'estiu de gènere Aurora Gómez	3
● Les dones de l'Executiva	5
● Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes	6
● Estat laic i lleis de les dones	6
Qui som, què fem:	
● Projecte Aurora: algunes orientacions	7
● Actes de la federació de sanitat	7
● "Guia sindical: violències de gènere a l'empresa"	8
● La llibreria pròleg canvia de seu	8

IV Escola d'estiu de gènere Aurora Gómez

La Secretaria de la Dona de la CONC ha realitzat, aquest mes de setembre, i concretament els dies 15, 16 i 17, l'Escola d'Estiu de Gènere a Calonge: "IV ESCOLA AURORA GÓMEZ". Ha estat dedicada a analitzar com la crisi afecta les dones, ja que "la crisi també té nom de dona".

Com cada any, l'objectiu és reforçar els coneixements i la formació de totes les responsables, tant en l'àmbit territorial com federatiu, per dur a terme el treball d'anar avançant en la negociació col·lectiva en els temes de discriminació, violència, conciliació de la vida laboral i la privada, així com treballar en els plans específics d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors i treballadores i en totes aquelles que són capaces de pactar-los a través de la mateixa negociació col·lectiva.

Aquest any i a causa dels últims congressos, hi ha noves responsables, tant de territoris com de federacions, i el primer dia va ser especialment dedicat a les noves companyes, amb informació històrica.

Des d'aquí també els fem arribar la benvinguda.

La benvinguda a l'Escola la va fer Rosa Bofill, responsable de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

Les companyes Carme Catalán, Carme López i Lúcia Sandalinas, equip de la Secretaria de la Dona, van fer un passeig pels treballs i les lluites de les dones a través de la història.

Carmen Bravo, responsable de la Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO, i Rosa Bofill van fer un passeig per la creació i la



Responsables de les secretaries de la dona i de plans d'igualtat de federacions i territoris assistents a l'Escola d'Estiu

història de les secretaries de la Dona, cada una en el seu àmbit.

El segon dia, la historiadora Isabel Segura ens va parlar de com les dones hem fet front a les crisis al llarg de la història.

Àngels Martínez, economista i professora de polítiques públiques i gènere de la UB, ens va parlar de com la crisi afecta les dones des del vessant econòmic.

També hi va haver un cinefòrum, amb la projecció de la pel·lícula/documental *Qui compta?*, una projecció que no ens va deixar indiferents. Marilyn Waring, exdiputada de Nova Zelanda, és la primera parlamentària que va posar en marxa la idea dels pressupostos en clau de gènere.

Joan B. Olòriz, segon tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Girona, i Lucía Artarcoz, directora de l'Institut de Serveis a la Comunitat, Secció Salut Pública de Barcelona, van parlar de com la crisi afecta la salut i les condicions de vida de les dones.

El tercer dia, Mercè Canet, treballadora social i sociòloga, de l'Institut Català de Salut, ens

va parlar de les dones i els serveis socials envers la crisi.

Carme Torres, responsable de la Secretaria de la Dona de la Federació de Comfia (serveis financers i administratius), ens va donar la informació sobre la 98a Conferència Internacional del Treball de 2009, que va tractar sobre la igualtat en les condicions de treball, posant de manifest les grans diferències entre països i governs, tant laboralment com socialment, no tant des del món empresarial.

Joan Carles Gallego, secretari general de CCOO de Catalunya, ens va informar de les propostes sindicals i del Diàleg Social.

Rosa Bofill va fer la cloenda de l'Escola.

En totes les ponències i intervencions va quedar molt clar que sempre és la dona la que busca i organitza els recursos per tirar endavant en temps de crisi i sempre creant xarxes de suport i amb la seva lluita introduint en les agendes polítiques temes que n'estaven exclosos.

Les desigualtats laborals fan que la crisi afecti molt especialment les dones, i hem de prendre consciència de classe i de gènere, que la crisi no és neutral.

Com cada any, la valoració és molt positiva ja que, a més dels coneixements que en podem agafar, el temps de convivència és molt gratificant.

Esperem que per als propers anys l'Escola d'Estiu de la Dona segueixi sent tant interessant i també esperem que es pugui ampliar el nombre de participants.

Teresa Vidal
Secretària de la Dona
Federació Agroalimentària
CCOO de Catalunya



Rosa Bofill i Joan Carles Gallego en un moment de la seva intervenció



Les dones de l'Executiva

En aquestes pàgines coneixerem les dones que van ser escollides en el Congrés de la CONC per ser part de la direcció del nostre sindicat. Volem fer públiques aquestes dones perquè, si bé el nostre sindicat és d'homes i dones, els homes sempre han estat visibles per al conjunt de la nostra afiliació, i les dones no.

Aquestes 11 dones han tingut diferents trajectòries sindicals, amb diverses responsabilitats, federatives, territorials i/o de temes específics.

Elles ens han expressat situacions i moments semblants en el curs de la seva experiència sindical.

Els hem fet arribar unes preguntes, i en forma d'article us presentem quines són les seves aportacions, expectatives i valoracions sobre com construir i fer que Comissions Obreres de Catalunya continuï sent el major sindicat d'homes i dones.

Així ens parlen de les seves trajectòries al sindicat

S'han aproximat al sindicat arran dels seus contractes de treball.

La majoria han estat delegades sindicals d'empresa, i a partir d'aquí han participat en les diferents estructures de la nostra organització, sectorials o territorials, i fins i tot estatals.

Hi ha companyes que han estat en les primeres Comissions Obreres. Tenim dones en la nostra direcció que van ser escollides delegades sindicals abans que les Comissions Obreres fossin legals. Evidentment, en aquells moments eren delegades juvenils.

Provenen de les federacions de Serveis a la Ciutadania, Indústria, Comfia, Sanitat, Ensenyament. Algunes han desenvolupat tasques als sindicats territorials: Baix Llobregat, Vallès Occidental, Vallès Oriental.

Altres han passat de l'activitat a l'empresa a participar al sindicat com a assessores de la seva federació, i més tard com a assessores a diferents secretaries, àrees o àmbits d'actuació del nostre sindicat: Salut Laboral, Política Social, Socioeconòmica, Desenvolupament Territorial, Comunicació, Dona, Integració Social, Acció Jove, Representació Institucional... I altres han estat secretàries generals, d'organització o similars a les executives de les seves federacions i/o territoris.

Així ens parlen de si ser dona els ha significat alguna aportació o dedicació específica en els diferents moments d'aquesta trajectòria sindical

El fet de ser dona, i a sobre jove, ha generat la sensació de necessitat de protecció o de paternalisme. Aquesta sensació s'ha anat corregint al llarg del temps.

Les dones aportem generalment un altre punt de vista i de comportament, tant en la vida particular com en la professional. A vegades ens exigim massa, entre altres motius perquè les dones hem de demostrar que estem a l'altura dels homes.

Contribuir a la normalització de la presència d'una part del sindicat i a transmetre en el dia a dia algunes maneres de fer i de pensar diferents que ens enriqueixen a tots i a totes.

Evidenciar les barreres que existeixen perquè les dones participin en plena igualtat de condicions. El sindicat continua funcionant amb horaris i formes organitzatives masculines. La participació de les dones ha estat important per millorar la gestió del temps, la sensibilització de les discriminacions de gènere.

Sent dona ha estat més difícil compaginar la vida laboral, la familiar, la personal i el compromís en l'àmbit polític i sindical. Això ha suposat una dedicació específica.

Haver estat les primeres en secretaries que eren representades per homes ha obert via en àmbits reservats per a ells.

També reflecteixen que hi ha secretaries on s'ha trobat més natural la seva presència, ja que treballen àmbits molt més relacionats amb la funció tradicional que la societat dona a les dones.

Aquestes són les aportacions o dedicacions que consideren que han fet

La capacitat que tenim de fer múltiples tasques alhora que ve de simultaniejar la vida familiar i la personal amb la feina.

Tenim algunes capacitats que ens ajuden a treballar en equip i a dirigir grups, com l'empatia i la intuïció, que sovint ens fan endevinar algunes coses a través de les sensacions abans que siguin evidències. Considerar que el temps és un bé escàs i que cal racionalitzar-lo.

Visualitzar que hi ha diferències en els usos

dels temps a escala personal, familiar, laboral... Fins fa poc es valorava diferent dedicar temps a altres aspectes importants en la teva vida. Ara ho fan els homes, però ells han de justificar-se.

Viure amb normalitat el fet que les dones també estiguem en els diferents llocs de responsabilitat.

Preocupació per la poca participació de les dones en el sindicat, organitzar les dones i aportar propostes per a mesures d'acció positiva en el sindicat. La creació de les secretaries de la Dona, l'any 1978, i el seu desenvolupament posterior.

Apostar per la perspectiva de gènere i l'especial sensibilitat per a la situació desigual de les dones en el mercat de treball, en el sindicat, i també a l'hora d'exercir responsabilitats i representació del sindicat.

Molts dels valors que consideren que aporten a la direcció del sindicat són causats per la seva especialització i responsabilitat sindical. En aquest article només farem menció dels que tenen molt a veure amb la seva condició de dones.

Els de la igualtat, la transversalitat i la cooperació. Un lideratge fort no vol dir que manis, sinó que facis participar i implicar-se la resta de l'organització.

Tenacitat. Trencar tabús, poder fer el que no pensaves.

Donar molt valor al treball en equip, per sobre de l'individual.

Ecoltar molt.

Responsabilitat per a l'actuació en relació amb d'altres col·lectius que pateixen situacions de desigualtat. Treball envers la igualtat.

El fet de ser dones no ens homogeneïtza.

Les dones solem ser més cooperadores, menys competitives, més directes en el que volem dir i fer, i tenim un concepte més estalviador del temps i de la vida personal.

Aquests són els canvis que han notat en l'actuació del sindicat a mesura que s'ha produït la incorporació de més dones a l'Executiva

Potser les dones en general som més reflexives i aportem serenor. Actuem mesurant més les conseqüències dels nostres actes i les nostres decisions. Avancem en el fet de ser més sensibles a determinades qüestions que, possiblement, abans passaven més desapercebudes.

Hem avançat en formes de treball i en dinàmica de les reunions. Les dones valorem més el

Ester Boixadera Baulenas
Secretària de Coordinació de Direcció i Relacions Institucionals

Dolors Llobet i Maria
Secretària de Comunicació i Imatge i Portaveu

Luisa Montes Pérez
Secretària de Finances, Recursos i Serveis

Cristina Faciabén i Lacorte
Secretària de Socioeconomia

Aurora Huerga Barquín
Secretària de Desenvolupament Territorial

Rosa Bofill Benet
Secretària de la Dona

Maria Marín Franconetti
Secretària de Contractació i Subcontractació

Assun Franquesa Segura
Secretària d'Integració Social

Tània Pérez Díaz
Vocal

María del Carmen Contreras Díaz
Vocal

Loly Fernández Carou
Vocal

temps i ho apliquem a les reunions.

Aportem una visió des d'un punt de vista diferent, que enriqueix les discussions i la presa de decisions.

Actualment som més dones a l'Executiva perquè hi ha quotes. No n'hi ha prou que hi siguem, és necessari aportar aspectes des d'una perspectiva de gènere i feminista.

Hi ha hagut una millora en la gestió del dia a dia, guanyant en concreció i agilitat. Les reunions comencen a ser més breus i concises.

La major presència de dones impregna encara més l'equip amb una major capacitat d'interrelació.

Cada vegada es troben més dones participant en els diferents àmbits i espais del sindicat. Es necessita garantir la renovació dels quadres sindicals (dones, persones joves i emigrants). S'ha aportat més democràcia a la nostra organització.

Participem més en la presa de decisions.

Sobre la seva coneixença d'altres canvis en l'actuació del sindicat quant a la integració de les dones en l'activitat sindical, ens diuen

S'han produït molts canvis, tant per la integració de les dones com pel mateix relleu generacional que es va produint. S'han posat temes que no estaven en l'imaginari masculí en les propostes estratègiques del sindicat.

A partir d'aquest 9è Congrés, la composició de la Comissió Executiva de la CONC és paritària al 50%.

I això és el que troben a faltar

Una assignatura pendent és no ser capaços de trobar mecanismes per aplicar la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral.

Fer sindicalisme no ha de suposar renunciar o posposar la nostra vida privada a la professional, i això no ha de ser una cosa de dones sinó col·lectiva.

Hem de seguir avançant en el fet de millorar les nostres formes de treball per guanyar efectivitat i per racionalitzar els temps de dedicació, que sovint són un impediment perquè hi hagi més dones que surtin de les seves empreses per dedicar-se al sindicat.

Els canvis són lents. En l'últim Congrés s'ha reduït el nombre de dones secretàries generals, hi ha hagut avanç en responsabilitats d'organització, recursos, finances... però falta en acció sindical i secretaries generals.

Hem d'avançar en el fet d'incorporar les dones en els màxims llocs de responsabilitat de les federacions i els territoris, com són les secretaries generals.

Hem d'integrar més la perspectiva de gènere en totes les nostres activitats i prioritats.

Cal la incorporació de dones a les comissions negociadores dels convenis.

El sindicat ha d'impulsar la lluita per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la promoció professional en l'empresa que és clarament discriminatòria.

Cal aprofundir en concepció de treball en equip. Superar el nivell individual, aconseguir que la transversalitat sigui autènticament present i impregni el dia a dia de l'activitat interna i externa del sindicat.

Les responsabilitats de segon nivell, els equips de treball, no estan subjectes a quotes.

Els plans d'igualtat del conjunt del sindicat s'han de modificar després de l'últim congrés. S'ha de refer la diagnosi, posar-hi objectius i mesures. Establir sistemes d'avaluació i mecanismes d'ajust per superar les mancances de participació de les dones en els nivells de presa de decisió.

Tenim pendent fer revisió dels espais de participació i de representació institucionals.

S'ha d'aplicar l'anàlisi de l'impacte de gènere en les propostes, actuacions, negociacions... que fa el sindicat.

Lidia Sandalinas Félez
Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes



L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració de la Direcció General de Participació Ciutadana, va realitzar, durant 3 mesos, el procés participatiu de l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes, amb l'objectiu, tal com ja es va fer amb la Llei contra la violència masclista, de fomentar eines de diàleg i de col·laboració entre l'Administració i la ciutadania i de potenciar-ne la participació en l'elaboració de la normativa que l'afecta.

La Secretaria de la Dona de Comissions Obreres, com ja va fer amb la Llei contra la violència masclista, participa de forma activa en l'elaboració d'aquesta nova norma, des de la seva experiència en l'àmbit dels drets de les treballadores i aportant propostes que millorin la qualitat de vida i el treball de les treballadores de Catalunya.

La Llei pretén impulsar un nou marc de relació entre dones i homes més igualitari, basat en el respecte i l'equitat, i avançar en l'eliminació del sexisme i l'androcentrisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i polítiques. Les polítiques de promoció de la igualtat entre dones i homes afavoreixen un desenvolupament econòmic, equilibrat i sostenible, com ja ha passat en estats on s'ha aprofundit en la seva aplicació, i esdevenen una contribució important a la competitivitat econòmica d'un país.

La finalitat d'aquesta llei és, per una banda, i des de l'acció conjunta de les administracions catalanes i la societat civil, establir els mecanismes i les mesures que facin possible fer efectiva la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i que permetin el ple exercici dels drets de ciutadania de les dones, tot partint del reconeixement i de la valoració de les seves aportacions i experiències. De l'altra, executar una política que promogui una societat on les dones puguin desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i on es facin visibles i es valorin les seves tasques, les seves aspiracions, les seves experiències i les seves necessitats.

Hi ha una gran dicotomia entre l'avenç de les dones i la construcció tradicional de la societat, que encara es regeix per unes normes i un imaginari social que no tenen en compte la nova realitat i els nous temps que protagonitzen les dones. Cal entendre les actuacions en matèria de drets de les dones com un benefici per a tothom, dones i homes, que permet contribuir a la millora de la societat mateixa, que esdevindrà, així, més democràtica, justa i solidària.

Carme López
Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

Estat laic i lleis de les dones

Estem vivint en un Estat de dret i laic, en el qual les persones tenen pensaments religiosos i ètics molt diversos, i sentits diversos de la moral, i per tant la necessitat de mantenir aquesta laïcitat en tots els àmbits és quelcom bàsic per a qualsevol convivència, i l'Estat ha de ser-ne el garant. Hi ha àmbits bàsics com l'ensenyament, o la realització de les lleis en què és molt important mostrar aquest principi. Les forces que estan a favor de la confessionalitat de l'Estat no es conformen, i aprofiten totes les possibilitats sense respectar el pacte constitucional. No és casual que, sobretot en tot el que té a veure amb la regulació de drets lligats al cos de les dones, hi ha un intent de negar la capacitat de la mateixa dona de poder decidir. Així ho estem veient en tot el debat de la nova llei d'avortament, on sorgeixen de nou totes les visions més retrògrades sobre els drets de les dones.

El que no és bo és partir amb un avantprojecte de llei, ja per si molt tímid, i que si no es millora retallària algunes de les possibilitats existents en l'actual despenalització, i deixar-se atemorir per totes les capes més obscurantistes de l'Església catòlica i del poder judicial, així com una part dels poder polítics i professionals conservadors, sostinguts per molts mitjans de comunicació. A més a més, aquesta falsa i tendenciosa informació va creant una gran confusió davant de moltes dones, que poden confondre drets amb imposició.

Volem constatar que en la lluita per la millora de l'Avantprojecte de llei orgànica de salut sexual i reproductiva de la interrupció voluntària de l'embaràs que estem tirant endavant les organitzacions feministes i de professionals, hi participen dones i professionals de creences molt diverses, entre elles organitzacions de dones catòliques. I la fita de la campanya és aconseguir una llei que de veritat possibiliti l'accés de totes les dones a una contracepció segura, en tots els sentits, i la possibilitat que, si una dona embarassada no pot assumir la seva maternitat, pugui avortar per la sanitat pública, gratuïtament i d'una manera segura, així com la seguretat jurídica de totes les professionals i els professionals que ho realitzin.

PARTICIPA EN TOTES LES MOBILITZACIONS DE LA CAMPANYA PEL DRET A L'AVORTAMENT



Carme Catalán
Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

Projecte Aurora: algunes orientacions

Han transcorregut alguns mesos des que la Secretaria de la Dona de la CONC va posar en marxa el Projecte Aurora: eines per a sindicalistes en l'elaboració de plans d'igualtat, subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya i pel Programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu. Tot i que el projecte encara no ha arribat a la seva fi, sí que en podem destacar algunes observacions que, a mode orientatiu, ofereixen pistes rellevants en matèria de plans d'igualtat.

■ En primer lloc, volem destacar alguns aspectes importants en relació amb les **empreses que han obtingut subvencions** tant per l'elaboració d'un pla d'igualtat, com per la contractació d'un/a agent d'igualtat. Alguns dels aspectes que hem detectat són els següents:

– La necessitat emergent que es faci més seguiment per part de la Generalitat de les empreses que han obtingut subvencions. Això contribuiria a evitar que s'assignessin persones que, de vegades, fins i tot formen part de l'empresa i que no tenen la formació adequada per exercir com a agents d'igualtat.

– L'existència de plans d'igualtat elaborats per consultores externes que contracten les empreses, amb l'únic objectiu de complir amb la llei i no pas d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les seves empreses.

– La necessitat que es faci més incidència en el fet que les persones que realitzen les inspeccions de treball tinguin una formació específica en matèria de plans d'igualtat.

– L'existència d'una manca d'informació cap a la representació sindical en els casos en què la Inspecció de Treball requereix informació a l'empresa. Considerem que seria convenient convocar les dues parts: l'empresarial i la sindical.

■ En segon lloc, destaquem algunes **observacions generals** que hem anat constatant al llarg del Projecte Aurora:

– Detectem una certa reticència per part de les empreses a negociar amb la representació sindical. Aquest fet es



posa de manifest en el moment en què les empreses no faciliten totes les dades necessàries per l'elaboració i/o interpretació del diagnòstic i/o faciliten diagnòstics ja elaborats (i en alguns casos tancats), on la representació sindical té menys possibilitat d'incidir.

– Hi ha una gran desconexió per part de les empreses i de la representació sindical en relació amb la Llei d'igualtat, amb els procediments per l'elaboració dels plans d'igualtat i el seu contingut, així com amb el dret que té la representació sindical per accedir a la informació de l'empresa (dades pel diagnòstic).

– En relació amb els plans d'igualtat, hem detectat alguns punts febles, entre els quals destaquem:

- No responen adequadament a les necessitats detectades en els diagnòstics.
- No recullen la informació obtinguda en el diagnòstic, amb la qual cosa el pla d'igualtat no es vincula als resultats prèviament diagnosticats.

○ Alguns plans estableixen àrees d'intervenció que no han estat prèviament diagnosticades.

○ Manca de capacitat tècnica per a la formulació dels plans: estableixen objectius no assumibles o molt bàsics; no s'estableixen resultats esperats, amb la qual cosa és difícil definir indicadors d'impacte i, en conseqüència, mesurar el nivell d'assoliment. Això pot comportar que el pla d'igualtat no tingui cap impacte en la situació que es vol modificar.

○ Manca d'assignació de recursos (humans, econòmics i materials).

– Hi ha empreses que comencen per cobrir expedient, fins i tot amb prou ganes, però quan veuen el que és i el que veritablement comporta, s'aturen.

– No s'ha començat a denunciar (obtenció de dades, negociació del pla).

– Considerem oportú que es faci un control dels convenis col·lectius quan es registren per detectar si el seu contingut incompleix la llei.

– Considerem que seria rellevant que hi hagués un registre dels plans d'igualtat, la qual cosa en facilitaria, en gran mesura, el control i el seguiment.

Tot i que manca molt per fer en matèria de plans d'igualtat, confiem que a poc a poc es vagin configurant com a veritables pilars per aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a les empreses.

Equip Projecte Aurora
Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

Actes de la Federació de Sanitat

Des de la Secretaria de la Dona de la Federació de Sanitat vam organitzar, amb motiu del Dia internacional de la salut de la dona, l'exposició "Dones de ciència", propietat de l'Institut Català de la Dona. Aquest interessant material va estar exposat al vestíbul de la CONC entre els dies 20 de maig i 5 de juny. El dia 3 va tenir lloc un acte vinculat a l'exposició, en què la historiadora Montse Cervera, del Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris, ens va delectar amb un xerrada amb la mateixa temàtica que l'exposició.

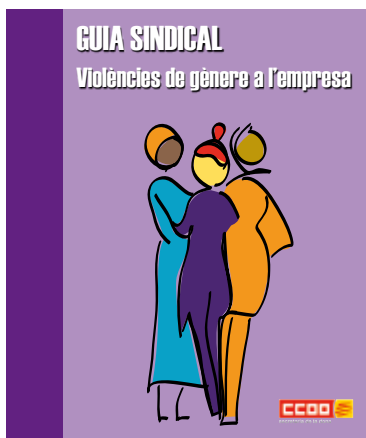
El dia 25 de novembre, Dia internacional de l'eliminació de la violència contra la dona, també ens sembla una data important, i per això estem preparant un acte en què es tractarà la violència masclista i l'assetjament sexual als centres de treball.

Sílvia Espinosa
Secretària de la Dona
Federació de Sanitat
CCOO de Catalunya

“Guia sindical: violències de gènere a l’empresa”

Recentment, la Secretària de la Dona de la CONC ha publicat la *Guia Sindical: Violències de gènere a l’empresa*, que pretén ser una eina útil per a la tasca sindical en matèria de violències de gènere en l’àmbit laboral, i té per objectiu aglutinar els recursos legals existents en aquesta temàtica. Entendrem per violències de gènere en l’àmbit laboral l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe, així com també els casos de dones treballadores que es trobin en situació de violència de gènere en la parella, que malgrat no sigui una forma de violència específica dins l’empresa sí implica la necessitat de conèixer els drets laborals i de Seguretat Social que la llei els atorga.

L’aparició de noves lleis en relació amb les violències de gènere comporta indubtablement un pas endavant en el seu reconeixement jurídic, però perquè es converteixin en veritables instruments per a la lluita sindical és necessari donar-les a conèixer a treballadores i treballadors, així com a delegades i delegats. Aquesta guia neix amb el repte de recollir en un llenguatge proper i entenedor els darrers avenços legals que s’han produït en aquesta matèria per convertir-los en una eina pràctica i útil en



la tasca sindical. Pretén també introduir alguns aspectes imprescindibles per a una comprensió àmplia de les violències de gènere i per diferenciar les tipologies que específicament poden trobar-se en l’escenari laboral.

La guia s’estructura en tres blocs. El primer vol donar a conèixer i fer més clars els elements bàsics de les violències de gènere a l’empresa, ja que considerem que conèixer-los pot facilitar la seva comprensió i evitar posicionaments basats en prejudicis i estereotips, com a conseqüència d’una manca d’informació. El segon

bloc recull els darrers avenços legals en matèria de violències de gènere, atenent aquells aspectes que específicament afecten l’àmbit laboral. El tercer i darrer bloc està dedicat a la importància de l’acció sindical i a oferir alguns convenis que es poden tenir com a referència, ja que constitueixen un exemple de “bones pràctiques” per com han abordat qualsevol de les maneres de violència de gènere a l’empresa.

Chari Portero Ronda
Secretària de la Dona
CCOO Catalunya

La llibreria Pròleg canvia de seu

Pròleg, la llibreria del carrer Dagueria de Barcelona, especialitzada en dones, va ser fundada per un grup de dones del moviment feminista amb la intenció de promoure la literatura de i sobre les dones, i oferir un espai de trobada. És per això que Pròleg representa alguna cosa més que una llibreria especialitzada. Des de 1991 forma part de l’espai cultural de Barcelona, i durant aquests anys s’ha anat convertint en un punt de referència nacional i internacional del moviment feminista.

Malgrat l’èxit i la diversitat d’activitats de la llibreria, Pròleg no es va salvar de l’especulació immobiliària. “Fa tres anys que vam començar a establir contacte amb les institucions de la ciutat i del país, preveient que la propietat de l’immoble on s’ubica

la llibreria no renovaria el contracte. I malauradament així ha estat. Algunes de les institucions consultades, com la Regidoria de Ciutat Vella, a qui volem agrair el seu interès inicial en què un espai com el nostre no sortís del barri, ens van escoltar. Amb el temps, però, la manca d’alternatives ens ha decebut, tant com el silenci de la resta d’institucions i de les dones que les representen”, s’explicava en un comunicat que la llibreria va fer arribar a entitats de dones i a mitjans.

Finalment es va trobar un lloc adient per a la nova ubicació de la llibreria: la nova casa



serà al carrer Sant Pere més Alt, 46, molt a prop del Palau de la Música, del Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison i del futur emplaçament de la futura Ca la Dona.

Amb la finalitat de recollir fons per a la llibreria destinats a garantir-ne la continuïtat, el dissabte 11 de juliol es va celebrar una festa solidària al Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison.

La nova llibreria Pròleg va obrir les portes el 3 de setembre i el 8 d’octubre se’n farà la inauguració.