

Treballadora63

Revista de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya

MARÇ 2024



#8MCorresponsabilitat

sumari

IGUALTAT 4
Plans d'igualtat, una aposta per combatre les desigualtats entre dones i homes

ENTREVISTA 6-7
Carine Metz: "L'ocupació colonial israeliana i el règim d'apartheid està reforçant la marginació de les dones a la societat i la seva alienació del món laboral"

INTERNACIONAL 8
Argentina duele

SALUT 9
El càncer de mama no és de color rosa

QUI SOM, QUÈ FEM 10-11
Trobada afromediterrània
Col·laboració amb la Fundació Ana Bella
Premi Aurora Gómez
Campanya de consum responsable
Sindicat feminista i sindicat feminizat!

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 12
Guanyar temps per viure millor

CULTURA 15
'Madre de alquiler'
'La madre de Frankenstein'
'No con un estallido'

EDITA

Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16, 5a planta, 08003 Barcelona
Tel.: 93 428 29 13
dones@ccoo.cat / www.ccoo.cat/dones

CAP DE REDACCIÓ

Ana María Moreno Delgado

CONSELL DE REDACCIÓ

Lucía Aliagas Picazo
Maribel Ayné Domingo
Mar Calpena Ollé
Mentxu Gutiérrez Jiménez
Aurora Richarte Giménez
Irene Ortiz García
Mónica Penas Piñeiro

MAQUETACIÓ

Ana M. Segura Cintas

IL·LUSTRACIÓ DE PORTADA

Emma Gascó Falqué

CORRECCIÓ

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

DL: B-9227/97

Desentranyant les cadenes del gènere als sistemes patriarcals



Des de temps immemorials, el patriarcat ha teixit els seus fils per construir una estructura de poder desigual que perpetua els privilegis masculins. Mitjançant el gènere, converteix les dones en guardianes dels fonaments de la llar i les menysprea històricament, en relegar-les al paper de cuidadores del foc domèstic, com si les gestes quotidianes de criar la següent generació i mantenir l'estructura mateixa de la societat fossin tasques menors.

Mentre elles han estat confinades a l'àmbit privat, ells han assumit els rols de lideratge a l'esfera pública. Aquesta divisió arbitrària dels espais i del poder ha perpetuat la il·lusió que certs rols són inherentment masculins o femenins, una fal·làcia que ha alimentat la discriminació i el menyspreu de les capacitats de les dones a totes les àrees vitals.

Les dones no només han estat les cuidadores, sinó també les líders, les innovadores, les pensadores i les impulsores del canvi social. Tanmateix, la història, escrita pel patriarcat, ha enfosquit aquestes fites (o les ha masculinitzat).

Per trencar aquestes cadenes d'opressió del gènere és vital valorar les tasques de cura, però també promoure la corresponsabilitat tant del que s'ha de fer a casa com del que s'ha de planificar, organitzar i pensar per al manteniment de la vida.

És imperativa la transformació del discurs: cuidar no és una opció ni una alternativa de vida. És una necessitat. És una responsabilitat i una obligació, també per a ells.

La criança, el treball domèstic i el lideratge han de deixar de ser compartiments estancs i han de donar pas a una col·laboració equitativa en la construcció d'un futur més igualitari.

Les dones destinen el doble de temps personal i de descans a les tasques de la llar i de les cures. Per tant, per implementar la reducció d'hores de treball productiu, cal aplicar una perspectiva feminista que garanteixi una distribució equitativa del treball reproductiu i transformar allò que passa en l'àmbit domèstic (allò personal) en una qüestió col·lectiva i d'Estat (allò polític).

Si desmuntem les normes establertes, si qüestionem l'estatu quo, podem començar a desmuntar les estructures que mantenen les dones a la perifèria de la societat. La revolució feminista és una crida a la justícia social i a la igualtat que beneficia tota la humanitat.

També els homes han de ser agents transformadors, per intentar alliberar-se de les limitacions imposades per normes arcaïques i rols predefinits. Perquè ells saben que tothom hi perd quan la meitat de la població es veu limitada i menystinguda.

Per això, des dels plans d'igualtat estem introduint, mitjançant la negociació col·lectiva, el cor de CCOO: mesures que impulsen la corresponsabilitat a les empreses, perquè entenem que el mercat de treball és una peça fonamental per a la construcció de relacions més saludables i equitatives per a totes i tots.

La corresponsabilitat significa compartir tant les càrregues com les fites, reconeixent la injustícia dels rols tradicionals tant per a les dones com per als homes i cercant una societat més lliure perquè cada individu, independentment del seu sexe, pugui desenvolupar-se sense restriccions imposades per rols predefinits. En aquest viatge cap a la igualtat, reconeixem que totes i tots som arquitectes d'un futur més just i que la corresponsabilitat és la clau per a un demà en què el gènere ja no dicti ni defineixi els potencials de les persones.

Perquè amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya. ●



La corresponsabilitat, tema central dels actes del Dia Internacional de la Dona Treballadora

DATA	NOM ACTE	ORGANITZA	LLOC	HORA
8/3/2024	Jornada "Amb la corresponsabilitat tothom hi guanya"	CCOO DE CATALUNYA	Sala d'actes - Via Laietana, 16, de Barcelona	De 9.30 h a 14h
8/3/2024	Jornada "Amb la corresponsabilitat ni s'hi juga ni s'hi especula"	CCOO DE GIRONA	Plaça de Pompeu Fabra (davant la Generalitat)	De 10 a 13 h
8/3/2024	Jornada sobre corresponsabilitat	CCOO DE TARRAGONA	Sala d'actes de la UI de Tarragona	De 10 a 12 h
8/3/2024	Lectura del manifest	CCOO DE TARRAGONA	Plaça de la Dona Treballadora	12 h
8/3/2024	Jornada "Corresponsabilitat, cures i temps de treball"	CCOO DE LES TERRES DE LLEIDA	Sala d'actes de CCOO de Lleida	De 9.30 a 13.30 h
4/3/2024	Jornada "Corresponsabilitat, responsabilitat compartida"	FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA	Via Laietana, 16, de Barcelona	De 10 a 13.30 h
7/3/2024	"Sindicat amb d de dona" - Xerrada de defensa i lluita dels drets de la dona treballadora	CCOO DEL VORMAROS	Sala Can Jonch de Granollers	De 9.30 a 14 h
6/3/2024	Acte "Pintem el futur de violeta"	CCOO DEL VORMAROS	Poliesportiu Eusebi Millan de Mataró	16,30h
11/3/2024	Acte "Acció feminista i acció sindical a les xarxes socials"	FEDERACIÓ DE SERVEIS	Via Laietana, 16, de Barcelona	De 9.30 a 14 h
21/3/2024	"Jornada sobre coeducació i corresponsabilitat"	FEDERACIÓ DE SANITAT	Via Laietana, 16, de Barcelona	De 18 a 19.30 h
12/3/2024	Acte "CCOO treballa la igualtat a Mercabarna: conciliació, permisos i corresponsabilitat"	BARCELONÈS CCOO de Mercabarna	CCOO de Mercabarna, longitudinal 4, núm. 22, local 78	De 10 a 12 h
1/3/2024	Jornada "Temps per cuidar-se, corresponsabilitat real i efectiva"	CCOO de l'HOSPITALET	Tecla Sala - Av. de Josep Tarradellas i Joan, 44, l'Hospitalet de Llobregat	De 10 a 13.30 h
6/3/2024	Debat: "Estem treballant pels nostres drets: plans d'igualtat, bretxa, discapacitat..."	CCOO de BADALONA	Local de CCOO - C. de Font i Escolà, 6-8	De 10 a 12 h

Plans d'igualtat, una aposta sindical de CCOO per combatre les desigualtats entre dones i homes

Celeste Attias Ayarzagüena

Aquest 2024 moltes empreses de Catalunya de tots els sectors i activitats hauran de renovar el seu pla d'igualtat, d'acord amb el Reial decret 6/2019, que obligava totes les empreses de més de cinquanta persones treballadores a negociar-lo amb la part social i que prohibia de manera explícita les comissions ad hoc.

CCOO, sindicat feminista i primer de Catalunya, va fer una aposta clara en la seva estratègia sindical per participar activament i per liderar la negociació dels plans d'igualtat a les empreses. La nostra participació en aquestes negociacions ha estat a través dels nostres delegats i delegades o bé amb les comissions sindicals si l'empresa no comptava amb la representació de la part social.

L'objectiu dels plans d'igualtat no pot ser un altre que posar fi a les discriminacions múltiples que existeixen entre homes i dones, i aconseguir una igualtat real i efectiva i lliure de violències en l'àmbit laboral. Per tant aquesta fita és cabdal per millorar les condicions de treball i de vida de les dones treballadores, i, des d'una visió global, sabem que acaba tenint un benefici per a tota la classe treballadora, ja que la igualtat comporta més oportunitats per a tothom i ens enforteix, a la vegada que fa disminuir la precarietat laboral.

És per aquest motiu que a CCOO treballem perquè s'apliquin mesures, i que això es faci amb els recursos materials i humans necessaris, per aconseguir arribar a aquesta igualtat, que és de justícia. Les nostres línies vermelles sempre seran les següents: que es compti amb la gent treballadora, que s'informi del que es negocia i que hi hagi participació. Si no es donen aquests elements no signarem el pla d'igualtat. Per al nostre sindicat, les mesures per eliminar la bretxa salarial, la incorporació de dones a llocs de responsabilitat a espais ocupats majoritàriament per homes, la coresponsabilitat o els protocols d'assetjament i l'ajuda a les víctimes de violència masclista seran condició indispensable en el contingut de les mesures per signar.

El fet que cada cop més empreses estiguin registrant el pla d'igualtat significa que és una mesura que funciona i que està canviant el paradigma laboral. Però hem d'incloure al nostre repte com a sindicat feminista portar la igualtat a totes les nostres negociacions col·lectives, tant en l'àmbit de l'empresa com en la negociació col·lectiva sectorial, i també cal tenir clar que és igual de fonamental que tota empresa tingui un pla d'igualtat com que aquest es compleixi i no quedi en paper mullat.

Per aquest motiu, hem d'empoderar les plantilles perquè s'impliquin i s'organitzin sindicalment, ja que si no existeix aquesta organització resulta difícil arribar des de tots els centres de treball a les comissions de seguiment.

Des de CCOO continuarem reivindicant la igualtat a totes les empreses i tenim clar que són les persones treballadores les que han de validar aquestes mesures a través de la negociació col·lectiva i de la representació sindical. ●



L'objectiu dels plans d'igualtat és posar fi a les discriminacions entre homes i dones, i aconseguir una igualtat real i efectiva i lliure de violències en l'àmbit laboral

Balanç igualtat ASO

Elena Olías Catalán

L'Assemblea sindical oberta (ASO) és un procés participatiu adreçat a l'afiliació de CCOO, a les entitats, als moviments socials i a la societat en general.

Al 2020 va tenir lloc la segona ASO de CCOO de Catalunya, amb el lema "Amb tu construïm el futur".

Hi va haver una primera fase de reflexió i proposta dels cinc eixos de debat oberta a totes aquelles persones que hi volguessin participar. I una segona fase on només participava l'afiliació i de la qual s'extreien les propostes sorgides dels debats.

De totes elles, 100 en total, les 25 més votades es van presentar a la direcció de CCOO i van formar part del procés deliberatiu del 12è Congrés, en el qual es va acordar la concreció i la materialització.

Un dels eixos d'aquella segona ASO va ser com establir la relació del món del treball amb el feminisme i la relació entre feminisme, ecologisme i treball.

En aquest sentit, van sorgir **5 propostes**:

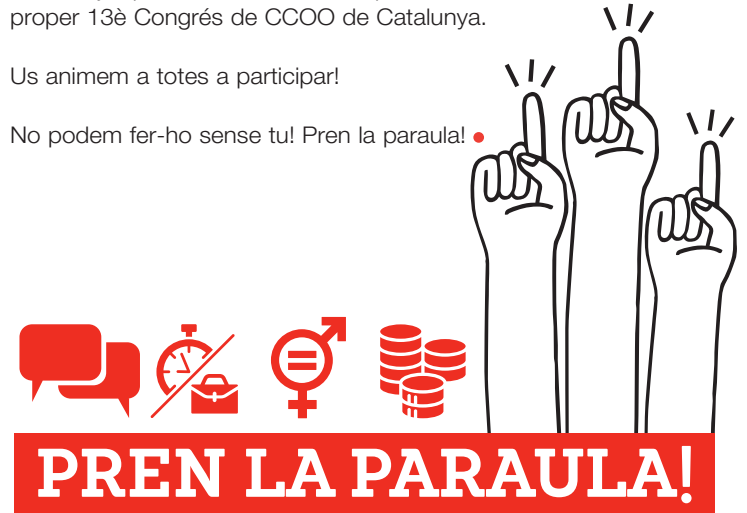
- Reduir la bretxa salarial mitjançant la negociació col·lectiva, tot defensant la transparència i el registre salarial a les empreses.
- Erradicar la precarietat i la contractació a temps parcial involuntària, que penalitza més les dones.
- Equiparar els permisos de maternitat i paternitat (aquest últim és obligatori i no transferible).
- Afavorir la presència de dones en els sectors i llocs de treball masculinitzats, amb formació i amb accions positives.
- Incloure la coeducació a totes les etapes educatives.

Queda molt de camí per recórrer per arribar a la igualtat real i efectiva, però podem afirmar que hem aconseguit portar el feminisme a les empreses i al món laboral i que són moltes les millores en igualtat que hem assolit producte de la negociació col·lectiva, també orientant les temàtiques del 8-M, del 25-N i de les escoles de dones d'aquest mandat. Tampoc podem oblidar que fruit del diàleg social s'ha aprovat la reforma laboral que ha fet que en un any hagi augmentat la contractació indefinida en un 105 % i que la pujada de l'SMI tingui un impacte directe i profund en les dones i que faci reduir la bretxa.

Entre els mesos de gener i març del 2024 es durà a terme la 3a ASO del nostre sindicat, amb el lema "Pren la paraula!". Volem encara més participació per contribuir a definir les línies estratègiques de futur de CCOO i adaptar-les a la realitat i als temps actuals, ja que totes elles són les que han de definir els eixos del proper 13è Congrés de CCOO de Catalunya.

Us animem a totes a participar!

No podem fer-ho sense tu! Pren la paraula! •



ccoo.cat/ASO



COMPANYA,
ACOMPANYA'NS A
Instagram

SEGUEIX-NOS A:
@donescchoo





CARINE METZ

És membre de The Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC), una organització no governamental que té com a objectiu construir una societat palestina basada en la igualtat, la democràcia, la pau, la vigència dels drets humans i la justícia social. La Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya impulsa la cooperació sindical i transformadora a Palestina amb DWRC.

“L’ocupació colonial israeliana i el règim d’apartheid està reforçant la marginació de les dones a la societat i la seva alienació del món laboral”

Més enllà de declaracions de condemna i de manifestacions, què més podem fer nosaltres, com a organització, en l'àmbit de la cooperació i la solidaritat sindical, per Palestina?

Són moltes les accions de solidaritat individuals i col·lectives que poden dur a terme els sindicats i les persones afiliades. Podeu ajudar-nos a mantenir Gaza i Palestina a la ment de la gent, perquè els mitjans de comunicació tradicionals han estat molt esbiaixats a molts països o només mostren una visió del que està passant. Les plataformes de xarxes socials continuen suprimint el contingut palestí, alhora que permeten la propaganda israeliana i la instigació antipalestina. Per tant, és important continuar difonent informació i compartint fonts alternatives d'informació fiables. També podeu seguir posant-vos en contacte amb els vostres polítics i responsables de la presa de decisions per exigir-los que compleixin amb les seves obligacions en la defensa dels drets humans com a signataris de convenis internacionals. Sud-àfrica, a través del seu cas davant la Cort Internacional de Justícia (CIJ),

ha mostrat el camí. Els sindicats també poden fer campanya per evitar que les empreses siguin còmplices de l'ocupació israeliana i/o se'n beneficiïn, així com donar suport a un embargament d'armes. A més, encara no hem vist una gran campanya global coordinada de solidaritat del moviment sindical per aturar la guerra a Gaza. Més enllà del que les confederacions sindicals poden fer als seus països, hi hauria d'haver dies o setmanes d'accions globals coordinades conjuntament.

Les dones palestines, malgrat les desigualtats de gènere, segueixen sent essencials per a la defensa de la vostra terra, la pau i els drets humans. La vostra resistència i el vostre compromís són admirables. Amb quines xarxes de suport podeu comptar per resistir?

La societat palestina encara conserva molts mecanismes tradicionals de solidaritat. El primer i principal cercle de suport per a moltes dones són les seves famílies, inclosos els membres menys

directes de la família. En temps de crisi, els membres de la família es donen suport i s'ajuden. Tràgicament, el context del bombardeig indiscriminat i massiu d'Israel contra cases i zones residencials palestines ha portat a l'extermini de famílies senceres durant diverses generacions, perquè els que encara tenien una casa acollien desenes de familiars. El segon cercle de suport inclou els veïns i/o les persones del mateix poble o zona. A Cisjordània, grups de voluntaris s'han organitzat per protegir els seus pobles i les seves terres dels atacs dels colons israelians. Un tercer cercle de suport, de vegades superposat, inclou amics i companys d'organitzacions comunitàries, sindicats, organitzacions polítiques, clubs i altres activitats socials. Aquests vincles poden ser molt forts i prendre el relleu quan les famílies i els veïns ja no poden ajudar. Traiem força i inspiració els uns dels altres i també de la nostra terra i entorn.

Podries explicar breument, als que encara no ho conequin, quin tipus de tasca desenvolupeu al DWRC a Palestina, per defensar els drets dels treballadors i treballadores en condicions tan difícils com les que hi ha al vostre país actualment?

En el context actual de la guerra a Gaza i de l'augment de la violència de l'exèrcit israelià i dels colons a Cisjordània, una de les nostres tasques és supervisar i documentar les violacions dels drets dels treballadors i treballadores, informar sobre aquestes violacions de drets i demanar accions de solidaritat internacional, sobretot del moviment obrer. Per exemple, estem treballant en un informe sobre el que va passar amb milers de treballadors i treballadores de Gaza, que havien estat contractats legalment a Israel i que van ser arbitràriament arrestats, detinguts, privats de menjar, d'aigua i d'assistència mèdica, i després deportats a Gaza. Alguns d'ells van ser interrogats i torturats. Almenys dos han mort mentre es trobaven sota custòdia israeliana. A causa de la guerra d'Israel a Gaza i de les mesures de càstig col·lectiu i de la repressió d'Israel a Cisjordània, també hi ha una profunda crisi socioeconòmica a Cisjordània. L'Organització Internacional del Treball (OIT) ha estimat que almenys el 32 % de l'ocupació s'havia perdut a finals de novembre del 2023. A més dels treballadors i treballadores del mercat laboral israelià, als quals encara se'ls prohibeix tornar als seus antics llocs de treball, sectors econòmics com el turisme, els hotels i els restaurants s'han vist molt afectats. Així doncs, més que mai, calen els nostres serveis d'assessorament jurídic i conscienciació, perquè moltes persones han perdut la feina o temen perdre-la, i/o s'està retardant el pagament de sous o indemnitzacions.

La principal prioritat real del DWRC és aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Quines són les dificultats amb què et trobes a l'hora de reclamar aquesta equitat?

A Palestina, ens enfrontem a problemes en tots els àmbits quan lluitem per la igualtat d'oportunitats per a les dones. Hem d'afrontar la distribució injusta del treball no remunerat entre homes i dones, que correspon a la tradicional divisió patriarcal del treball. Tot i que les mentalitats estan evolucionant, a les dones encara se les considera responsables de l'àmbit domèstic (és a dir, de la realització de la major part del treball de cura no remunerat a les famílies), mentre que els homes dominen l'àmbit econòmic (treball remunerat) i l'esfera pública (política i presa de decisions). Els homes tenen prioritat sobre les dones en termes d'ocupació laboral, ja que encara es consideren els principals sostenidors econò-

mics de les famílies. Quan la situació econòmica millora, hi ha més oportunitats laborals per a les dones. Quan empitjora, com passa ara, les dones perden feina a favor dels homes. Les dones palestines també s'enfronten a problemes similars als de les dones a tot el món, com les bretxes salarials de gènere, el sostre de vidre, etc., tot i que es troben entre les més ben educades del món, ja que els nivells d'educació de les dones i les nenes són molt alts. Com tots els sistemes d'opressió, l'ocupació colonial israeliana i el règim d'apartheid està reforçant la marginació de les dones a la societat i la seva alienació del món laboral. L'economia palestina captiva i subordinada ha acabat per fallar, ja que no pot desenvolupar-se i crear llocs de treball suficients per a joves i dones.

Des del 7 d'octubre, quan va començar el genocidi a Gaza i Cisjordània, quina ha estat la principal tasca del DWRC per a la defensa de la pau?

Des de l'inici de la guerra, DWRC ha demanat un alto el foc urgent a Gaza. Els assassinats, les mutilacions i les destruccions han d'aturar-se perquè l'assistència humanitària pugui arribar a la població de Gaza i es puguin entaular negociacions per posar fi a la guerra i a l'ocupació israeliana. Només una solució política justa i permanent basada en el dret internacional i l'aplicació de les resolucions internacionals sobre Palestina, incloses les relatives al dret al retorn de les persones refugiades, garantirà la pau i la seguretat per a tots nosaltres. Per aconseguir la pau, la societat civil internacional, inclòs el moviment sindical, s'ha de mobilitzar per pressionar els polítics i la comunitat internacional perquè posi fi a l'opressió i la repressió del poble palestí, que s'ha mantingut durant 75 anys. Cal que s'aturi. La llibertat, la pau i la justícia estan interrelacionades.

Com valoreu la importància de la cooperació internacional abans i després del 7 d'octubre?

La cooperació internacional sempre ha estat crucial per abordar les constants crisis humanitàries, econòmiques, socials i culturals que han afectat el poble palestí des de la "catàstrofe" de la Nakba el 1948, passant per les guerres del 1956 i el 1967 i l'ocupació de Cisjordània, inclosa Jerusalem Est i la Franja de Gaza, les dues intifades (aixecaments), seguides pel bloqueig i les guerres repetides a Gaza. Durant aquestes dècades de lluita pels seus drets inalienables, la cooperació internacional ha creat importants vincles de solidaritat entre el poble palestí i els seus socis de cooperació internacional. Tot i que els drets palestins i la vida dels palestins encara no importen per a algunes elits polítiques occidentals influents, que actualment estan donant suport i finançament a la guerra d'Israel a Gaza, són molt importants per als nostres aliats a tot el món, a Europa, a Amèrica del Nord i al Sud global. Hem extret força de les accions solidàries dels nostres sindicats associats; sabem que no estem sols, que les nostres veus no seran silenciades, que continuareu parlant per nosaltres. La recuperació després d'aquesta guerra trigarà molt de temps, i no serà possible sense acords d'associació internacional continuats. Necessitarem un suport massiu per reconstruir les infraestructures i els habitatges destruïts, però també suport, tant de persona a persona com aquell dirigit pels sindicats per ajudar els treballadors i les treballadores a reconstruir les seves vides i els seus mitjans de vida, i continuar defensant una societat i un sistema polític democràtics i justos. ●

Amanda Alonso Toresano

Puja la bretxa salarial de gènere a Catalunya



Font: Enquesta d'estructura salarial

Entre els anys 2020 i 2021 la bretxa salarial de gènere a Catalunya va créixer, tant pel que fa al guany mitjà anual (del 24,5 al 24,8) com al guany per hora treballada (del 14,3 al 15,4).

Si bé van créixer els salaris d'homes i de dones, els dels homes ho van fer encara més, en especial el salari per hora treballada: els salaris dels homes han crescut un 3,9 % i els de les dones, un 2,9 %.

La bretxa salarial entre les persones menors de 25 anys ha disminuït entre el 2020 i el 2021 (del 20,5 al 18,9), però en el context d'una caiguda salarial, més accentuada en el cas dels homes. La bretxa salarial ha augmentat en els grups d'edat entre 25 i 54 anys, en especial dels 35 als 44 anys (del 23,2 al 25,1), coincidint, estadísticament, amb el moment d'arribada de la maternitat i l'augment del treball reproductiu. La bretxa disminueix entre els

majors de 55 anys (del 28,4 al 25,6) en el marc d'augment salarial, superior en el cas de les dones.

Si mirem per origen les dones migrants han de treballar un 61,4 % més per aconseguir el salari mitjà dels homes amb nacionalitat espanyola.

La parcialitat explica una part d'aquesta bretxa. Una parcialitat, majoritàriament involuntària i majoritàriament feminitzada, que serveix d'excusa al patriarcat perquè siguin elles —les que tenen temps— les que s'ocupin majoritàriament de les cures i de les tasques domèstiques.

Si volem una societat que avanci i ho faci amb igualtat, s'han de compartir les responsabilitats. Hem de ser [#CorresponsablesPerGuanyarMés](#) perquè [#AmbLaCorresponsabilitatTothomGuanya](#).

internacional

Argentina duele

Mabel Ochoa Forfet sufrió con cárcel el golpe militar de 1976, migró en los 90 a Barcelona donde vivió hasta la edad de su jubilación. Participó activamente en los movimientos sociales de su ciudad de adopción y al regresar a vivir su jubilación a Argentina ha tenido que retomar las fuerzas de su juventud para seguir reclamando justicia social. Desde allí nos envía su testimonio:



ARGENTINA DUELE

Aún con el desconcierto a flor de piel, vemos que a 40 años de democracia, con sus luces y sombras, estamos de nuevo sometidos, por propia elección, a la ultraderecha. ¡Argentina duele!

Con una inflación descomunal, la misma gente votó al Sr Milei y al séquito que lo conduce (Macri, Bullrich y otros ministros que devastaron las arcas en la década del 90)

Nada nuevo bajo el sol, pero esta vez con agravantes, por ejemplo la eliminación de ministerios o su Asunción, fuera del congreso y a espaldas del Congreso. A los 15 días emite un decreto de necesidad de urgencia (DNU). La "limpieza" correrá con todos los derechos ganados por la clase trabajadora; con la militancia feminista, que luchó décadas por la ley derecho al aborto, la ESI

(educación sexual integral); correrá al Ministerio de Mujeres, a los subsidios, becas y la suspensión del Conicet, centro más prestigioso de América latina. Ahora mismo la Ley Ómnibus es debatida y todos los días siguen resistiendo ambas cámaras, mientras se aprueban recortes a bibliotecas populares, teatro y cine, radios comunitarias. Un certero golpe a la cultura (cuánto más ignorante el pueblo mejor).

Los jubilados y pensionados estamos en alerta ya que el fondo de sustentabilidad que garantiza el pago está en peligro. Se vienen ajustes muy groseros. Cumplen a rajatabla las exigencias del FMI a la vez que se están vendiendo a sus socios hidrocarburos, el agua dulce de nuestros ríos, la larga plataforma submarina, nuestras maderas, talando indiscriminadamente los bosques, los lagos del sur. Vienen a por todo.

El 24 de enero los sindicatos y el pueblo en general se movilizó en las plazas. Nuestro pueblo tiene memoria. ..Hubo detenciones, se apresuraron para sacar las fuerzas armadas a la calle y se consiguió que retrocedieran con algunos temas totalmente ilegales.

En fin todo está desestabilizado, luego de haber vivido la peor de las noches en la última dictadura militar.

Nos toca de nuevo a los movimientos sociales, sindicatos a la población en general, resistir, organizar, movilizar. ¡Nuestro pueblo tiene Memoria! Ya lo hizo en el 2001.

Cómo feminista y abolicionista: ¡Presente! ●

El càncer de mama no és de color rosa

Julia Baviano

Si us preguntés sobre el significat del llaç rosa, estic gairebé segura que la gran majoria el relacionaria amb la "lluita" contra el càncer de mama. A més, seria així, utilitzant termes bèl·lics, com *lluita*, *batalla* o *guerrera*.

Si, en canvi, us preguntés pel llaç verd o blau, potser hi hauria més dubtes. I no, no és qüestió de cultura, és qüestió de pur màrqueting. No us sentiu culpables per res del que llegiu en aquest humil article, perquè sou víctimes de tota la història romàntica que s'ha forjat al voltant del càncer de mama, que ha edulcorat aquesta malaltia tan dura fins a nivells, al meu parer, perillosos.

Ens agraden els finals bonics, per això tendim a retenir-los. Ens agrada veure els testimonis com a històries de superació, com si el càncer ens canviés la vida per a bé, com si ens passés per algun motiu...

Expliqueu-me quin és el motiu perquè el maleït càncer de mama metastàtic ens robi cada any persones que ens estimem? Quina lliçó hi ha al darrere? Si us plau, reflexioneu sobre què hi ha de rosa en el fet de perdre els cabells, la identitat o l'expressió facial? O en el fet de perdre el gust, les ungles, la força i, fins i tot, la memòria durant els tractaments? O de perdre en molts casos la possibilitat de ser mare? O de perdre el teu físic i haver d'aprendre a tornar-te a mirar al mirall i estimar-te?



Què hi ha de rosa a perdre la tranquil·litat i a viure pendent de les revisions oncològiques?

Que algú m'expliqui què hi ha de rosa en la mort, en la tristesa o en la impotència de veure que els tractaments no funcionen per aturar el maleït càncer de mama metastàtic?

Per cada pacient que mor, també moren una mica els seus pares, germans, parella, família, amics... El càncer ens treu més que no pas ens dona: no perdeu mai aquest punt de vista, per més que el vulguin vestir de rosa per aconseguir un augment en les vendes del mes d'octubre.

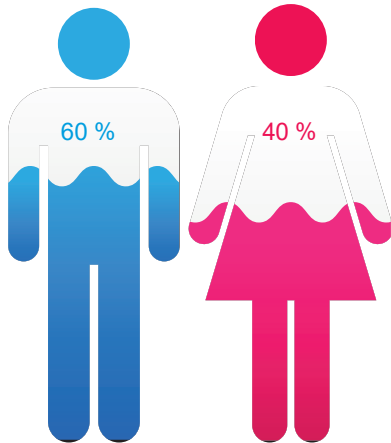
Soc una de cada vuit dones diagnosticades de càncer de mama. ●

legislació

Ser dona sense mirada androcèntrica: la llei de paritat

Mertxe Paredes Duran

Normalment les lleis van per darrere dels canvis socials. Perquè legislar és una tasca que porta el seu temps, i s'ha de fer amb tranquil·litat i de manera reposada. Però en matèria d'igualtat i de paritat democràtica la legislació està sent massa reposada. Des que la llei per a la igualtat efectiva establís el principi de presència equilibrada de dones i homes a les llistes electorals i als nomenaments dels poders públics fins a l'actual llei de paritat, han transcorregut setze anys i nombrosos processos electorals a governs de l'Estat, comunitats autònomes i ajuntaments. Tot i això, **la presència de dones com a caps de llista, presidentes**



o alcaldesses es troba molt per sota del que entenem per paritat (40-60). També passa el mateix als llocs de treball més ben retribuïts, tot i els plans d'igualtat.

Són molts els factors que incideixen en la baixa presència de dones en llocs de poder (recollits en el concepte feminista de *sostre de vidre*), que impedeixen transformar una societat amb una base fortament patriarcal i una cultura masclista així com noves maneres de ser i de fer als espais de poder (partits polítics, sindicats i empreses).

Quan arribi el moment d'exigir el compliment continuarem escoltant la justificació massa gastada que no es troben dones amb el perfil idoni o que vulguin ocupar aquests càrrecs. També veurem que la manca de paritat continuarà allà on es gestionen i s'executen les decisions del poder: els segons nivells directius o comandaments intermedis.

Aquesta llei és justa i necessària però insuficient. ●



Sindicat feminista i sindicat feminitzat!

Irene Ortiz García

El nombre de dones sindicalistes està creixent exponencialment. Cert és que històricament el mercat laboral i, per tant, el sindicat han estat liderats i integrats majoritàriament per homes. Aquest fet ha comportat millores directes en les condicions de treball dels diferents sectors ultramasculinitzats. Tot això, però, està canviant. Els sectors considerats més desorganitzats, precaris, inestables i àmpliament feminitzats són els que actualment, s'estan unint amb més força per reivindicar els seus drets. D'altra banda, s'està fent un gran esforç per impulsar polítiques públiques i estratègies específiques per a l'ocupació que aborden la desaparició de la segregació horitzontal i la vertical.

Avui en dia podem afirmar amb rotunditat que més de la meitat de les persones que s'apropen al sindicat són dones. Tenint en compte aquesta dada, no sorprèn que una mica més de la meitat de les altes afiliatives rebudes el 2023 siguin de dones (un 51,37 % respecte del 48,63 % que representen els homes).

Pel que fa a les delegades i delegats, podem afirmar que una tercera part de la representació que duu les sigles de CCOO de Catalunya a les empreses són dones. Es tracta d'un avenç molt important en la representació dels sectors més feminitzats i en la defensa de la igualtat als centres de treball. Aquest fet està creixent any rere any, de manera que aspirem a tenir, en poc temps, paritat en el còmput anual de delegats i delegades. ●

La UI de Tarragona i la Fundació Ana Bella, d'ajuda a les dones víctimes de violència masclista, col·laboren

Tomasa Guerrero Peñas



Des de la UI de Tarragona fa anys que col·laborem amb la Fundació Ana Bella, de dones supervivents que han estat víctimes de violència de gènere.

El dia 19 vam demanar a la Fundació Ana Bella que ens vingués a informar per constituir la Xarxa d'Ajuda i col·laborar-hi. La Xarxa d'Ajuda ja funciona a 82 països amb 23.400 dones que transformen el seu patiment en empatia i experiència, i ajuden altres dones. Gràcies a aquesta Xarxa d'Ajuda més de 35.000 dones han trencat el seu silenci i s'han empoderat amb un treball digne i tornen a ser felices.

La jornada va ser un èxit i les companyes de Tarragona es van comprometre a col·laborar activament amb la Xarxa d'Ajuda. ●



Jornada sindical de dones d'afromediterrània: "Combatre la violència contra les dones"

Amanda Alonso Toresano

El passat novembre, la seu de CCOO de Catalunya va acollir una jornada sindical afromediterrània per abordar diferents estratègies sindicals per combatre la violència envers les dones, tant en general com en l'àmbit laboral. La trobada es va organitzar en el marc de les relacions que la Confederació Sindical de Comissions Obreres, la Fundació 1.º de Mayo i la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya mantenen amb sindicats africans i àrabs, amb el suport de l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament.

Una delegació de responsables sindicals de Tunísia, el Senegal i el Marroc va visitar Barcelona per intercanviar experiències amb delegades de CCOO de Catalunya vinculades amb el sector de les cures i la llar, fent especial atenció a les dones migrants. Després d'una reunió interna amb responsables d'Hàbitat, de Dones i del CITE, la sessió de la tarda del 16 de novembre va oferir la possibilitat a les nostres afiliades d'exposar les situacions de violència a què s'enfronten.

La jornada del 17 de novembre, va comptar amb una taula d'experiències davant les violències contra les dones migrants. Es va donar resposta sindical a moltes problemàtiques i a l'incompliment de les legislacions nacionals així com al Conveni 190 de l'OIT contra la violència i l'assetjament en el món del treball.

Les jornades van concloure en un ambient reivindicatiu i festiu alhora, amb l'anhel de consolidar aquest intercanvi tan ric entre les organitzacions presents. ●



Quinzena edició del Premi Aurora Gómez

Ana Moreno Delgado i Liliana Reyes Hernández

Enguany, el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral, de caràcter anual, compleix la seva quinzena edició. Són quinze anys reconeixent persones, col·lectius, entitats o organitzacions que s'han distingit per les seves actuacions en el món laboral i sindical per erradicar o disminuir la discriminació per raó de gènere que es dona en aquests àmbits i, al mateix temps, atorgar valor al treball de les dones.

A l'octubre de l'any passat, en el marc de la Festa del Treball Digne, el Premi Aurora Gómez va reconèixer la lluita de les treballadores de l'empresa de plataforma Clintu.

Aquest reconeixement va donar visibilitat a una lluita llarga: la relacionada amb les noves realitats laborals, en les quals l'organització del treball es realitza a través de plataformes digitals, cosa que fa que les empreses evadeixin la laboralitat, i, evidentment, és on més precaritzades, invisibilitzades i desprotegides es poden trobar les dones treballadores.

Aquest any la Fundació Cipriano García torna a convocar el Premi Aurora Gómez per donar continuïtat a la tasca desenvolupada per Aurora Gómez (1951-2006), sindicalista i feminista, a favor de les reivindicacions de gènere en el món laboral. El termini de presentació de candidatures finalitza el 15 de setembre del 2024. Es poden fer arribar per correu electrònic a fcg@ccoo.cat. Les bases del premi es poden consultar a: www.fciprianogarcia.ccoo.cat.

El lliurament del premi es farà també dintre del marc de la Festa del Treball Digne. ●

Campanya de consum responsable de la Federació de Serveis

Esteban Sanabria Garnica

Des de CCOO, davant de dates de gran consum (Black Friday, Nadal o rebaixes), demanem que les empreses respectin la normativa laboral per garantir els descansos, la jornada i els horaris de treball, que es faci una correcta utilització de les hores complementàries i que aquestes es consolidin com a jornada ordinària.

A fi d'evitar la sobrecàrrega de treball, exigim més contractacions en aquestes dates. Les persones treballadores del sector del comerç també tenim dret al descans, a no emmaltir i a conciliar la nostra vida personal amb la laboral.

Per aquest motiu, demanem una llei estatal i autonòmica que racionalitzi els horaris d'obertura i que redueixi els dies d'obertura comercial, sobretot el mes de desembre.

També reclamen més actuacions de la Inspecció de Treball per garantir el compliment de la normativa laboral durant aquestes dates.



Finalment, demanem a la ciutadania un consum responsable de productes sostenibles dins de l'horari comercial i evitar les compres d'última hora. ●

Guanyar temps per viure millor

Dolors Llobet Maria

La reducció de la jornada laboral ha de significar guanyar temps per viure millor, posant al centre les persones i les seves necessitats. Això cal fer-ho incorporant la transversalitat de gènere per evitar qualsevol efecte perjudicial per a les dones i portant les propostes de reducció de jornada a la negociació col·lectiva per adequar-les a la realitat laboral.

Aquest és el principal objectiu del debat que ha dut a terme el nostre sindicat sobre els usos del temps. Un debat que vam començar amb el centenari de l'assassinat de Salvador Seguí, líder sindical de la vaga de La Canadenca que va aconseguir la jornada laboral de vuit hores. Fruit de les aportacions del debat intern s'ha aprovat el document que porta per títol "Treballar menys, repartir els treballs, viure millor".

Sabem que és un debat complex perquè la societat actual també és complexa. Tenim reptes importants, com la digitalització i la transformació tecnològica, l'emergència climàtica, l'envelliment de la població i la crisi dels serveis públics fruit d'anys de polítiques neoliberals privatitzadores i d'una globalització econòmica que ha comportat l'increment de les desigualtats. Tot això fa que avui el món del treball sigui molt diferent del de fa cent anys, perquè també la societat és diferent i, per tant, les propostes de reducció del temps de treball han de ser polièdriques i han d'incorporar la perspectiva feminista i sindical perquè no carreguem més en les dones les necessitats de cura ni implementem propostes que no tinguin en compte totes les realitats del treball i la precarietat laboral que pateixen moltes persones treballadores.

Parlem de treballs en plural perquè no es pot reduir la jornada de treball productiu mentre es manté, i, fins i tot, s'incrementa la jornada reproductiva, que recau majoritàriament en les dones. I parlem de repartir tots els treballs i, per tant, d'avançar en la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques de cura.

No existeix un model d'horari laboral únic o estàndard. Quan es redueix la jornada



POTS CONSULTAR L'INFORME:
<https://www.ccoo.cat/noticies/document-treballar-menys-repartir-els-treballs-viure-millor/>

No es pot reduir la jornada de treball productiu mentre es manté, i, fins i tot, s'incrementa la jornada reproductiva, que recau majoritàriament en les dones

i s'allibera temps al mateix temps s'incrementa l'horari de treball dels sectors lligats a l'oci, al consum i als serveis públics, en els quals la presència de dones és majoritària.

Quan reivindiquem la reducció de jornada efectiva sense reducció de salari estem parlant també de les treballadores familiars que atenen diversos domicilis i que gasten el seu temps personal en els desplaçaments, o de les persones que treballen amb horaris partits i que acaben estenent la jornada sense retribuir. Parlem de posar fi al frau a la contractació dels contractes a temps parcial, de reduir les hores extres a les mínimes necessàries i de controlar el registre de

jornada. I tot això té cara de dona en molts dels casos.

I quan parlem de viure millor parlem de posar al centre les persones i la vida digna, com ja vam reivindicar durant la pandèmia de la COVID-19, reforçant els serveis públics. Apostar per la solidaritat i la cultura com a pilars d'un model social alternatiu a l'individualisme i al consumisme actuals, que considera les persones com a consumidores i no com a ciutadania subjecte de drets i que té efectes negatius en la cohesió i en la salut individual i col·lectiva. I tenir temps per gaudir de la vida i per poder participar socialment i políticament en tot allò que ens afecta. Ens hi va la vida! ●

“Aliances feministes, els drets de les dones no es toquen”



Els passats dies 2, 3 i 4 de novembre del 2023 vam celebrar el XIX Fòrum contra les violències de gènere amb el lema “Aliances feministes, els drets de les dones no es toquen”. Va ser un espai on teixir aliances entre tota la diversitat de dones que lluitem contra les violències masclistes per aturar la reacció patriarcal, misògina i racista que s'està donant al nostre territori, a Europa i al món. Durant tres dies el fòrum obre les seves portes a la ciutadania per compartir les idees, les experiències, les apostes i les accions que ens ajudin a continuar avançant juntes en aquesta lluita.

L'amenaça a la qual ens enfrontem és forta perquè respon a la força del moviment feminista i pels drets de les dones. Justament és per aquest motiu que hem sortit massivament al carrer: per defensar un món sense violències i que posi al centre la vida i la cura de les persones i la justícia social.

Com hem vist, la violència masclista en l'àmbit de l'esport adopta formes diverses i es dirigeix a jugadores, aficionades, directives i periodistes esportives, entre d'altres. És important la visibilització d'aquest fenomen arran de la mediatització del cas de Jenni Hermoso, i cal continuar treballant per parlar sobre aquestes violències i per seguir posant el debat del consentiment al centre. Tot i l'existència de lleis que segueixen aquesta línia, encara falta saber com s'implementaran.

Seguirem treballant per la defensa dels drets de les dones en el XX Fòrum. ●

Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere



glossari

MASCLOESFERA

Podem dir que mascloesfera és la comunitat a Internet que de manera bel·ligerant és antifeminista i misògina. El seu discurs ha calat entre les persones joves i és determinant en la configuració d'una percepció social negacionista de la violència sexual i de la violència contra les dones i les persones LGTBI. Influència considerablement la socialització de les persones joves en matèria de gènere, ja que és en aquests espais digitals on trobem moltes de les conceptualitzacions articulades des de les polítiques antifeministes.

INCEL

Involuntary celibacy o celibat involuntari. Malgrat que neix d'una dona del col·lectiu LGTBI per fer referència a persones no atractives sexualment, s'ha apropiat d'aquest concepte per un col·lectiu d'homes majoritàriament heterosexuales que, per no haver tingut relacions sexuals en un temps llarg, culpen les dones de negar-los aquest dret. Es comuniquen a la mascloesfera, i 4chan o Reddit són les seves principals comunitats a Internet. La seva ferma creença que obtenir sexe és un dret els ha fet arribar a assassinar per aconseguir-lo.

MAP

Minor-Attracted Person és el moviment d'orgull pedòfil que promou la legalització i la normalització del desig i l'atracció cap a menors d'edat. El seu objectiu és eliminar la classificació de pedofília com una parafília i patologia psicològica, i que en canvi s'inclouï dins de les orientacions sexuals possibles de les persones. La meta principal és derogar les lleis que limiten el consentiment per l'edat i així aconseguir que la pedofília no sigui considerada abús sexual infantil.

'SEÑORO'

Neologisme que es fa servir de manera despectiva per assenyalar homes que actuen de manera masclista i posen tots els bastons a les rodes a fi d'impedir la igualtat de gènere. Són homes condescendents i dubten constantment de la legitimitat del moviment feminista. Certs discursos a la mascloesfera diuen que correm el risc d'acabar qualsevol discussió dient *señoro* i posant-hi fi (prenem nota del consell).



TERESA NOCE
(Torí 1900 - Bolonya 1980)

La construcció d'una Europa democràtica va comptar amb la participació decisiva de milers de dones. Una d'elles va ser Teresa Noce.

Nascuda a Torí el 1900 en el si d'una família molt pobre, va començar a treballar amb només sis anys. El 1921 va ser una de les fundadores del Partit Comunista Italià (PCI), on va conèixer el seu marit, Luigi Longo, amb qui va tenir tres fills. Perseguida pel règim de Mussolini, es va exiliar a Moscou i a París.

L'any 1936, es va unir a les Brigades Internacionals, on va desenvolupar tasques de propaganda amb el sobrenom d'Estela. En començar la Segona Guerra Mundial, Noce va formar part de la Resistència francesa. El 1943 va ser detinguda i enviada al camp de concentració de Ravensbrück i al de Holleischen.

Quan en va retornar, el 1946, va ser una de les 21 dones elegides a l'Assemblea

constituent italiana i una de les 5 que va redactar la nova Constitució. El 1948 va ser elegida diputada, i des d'aquesta posició va promoure l'aprovació d'una llei per a la protecció física i econòmica de les mares treballadores.

Des del 1947 va ser secretària nacional de FIOT, el sindicat de treballadores tèxtils, i posteriorment va ser presidenta de la Unió Internacional de Treballadores Tèxtils i de la Confecció (UISTA).

Arran de la situació creada per la manera com es va tractar l'anul·lació del seu matrimoni per part del PCI, el 1954 es va allunyar de la política activa. Va mantenir el seu compromís sindical a partir del 1959, quan es va implicar al Consell Nacional d'Economia i Treball d'Itàlia (CNEL), com a membre de la Confederació General Italiana del Treball (CGIL).

Que la seva lluita no resti en l'oblit. ●

Rosa Sans i Amenós

història

Les dones de la Revolució dels Clavells

Lucia Aliagas Picazo

enguany se celebren cinquanta anys de l'esclat de la Revolució dels Clavells, esdeveniment que va alliberar Portugal de la dictadura més longeva que havia viscut Europa. El procés revolucionari va obrir un període de transformació social sense precedents per al país, també en clau de gènere.

L'abril del 1974 va donar veu a les dones. I no només perquè va ser una dona, Clarisse Guerra, qui va llegir a Ràdio Clube Portugués un dels primers comunicats dels capitans en què es va anunciar l'ultimàtum al Govern, sinó perquè elles van sortir als carrers i van prendre la paraula per expressar les seves opinions, que havien estat silenciades per un règim que els negava el fet de ser subjectes polítics i públics.

Tot i estar invisibilitzades per la dictadura, les dones a la clandestinitat i als moviments polítics d'esquerra existien. N'hi ha molts exemples, però destaquem l'escriptora Maria Lamas, empresonada diverses vegades pel règim i forçada a l'exili, o la cerealicultora Catarina Eufémia, assassinada en una protesta contra el salazarisme.

Després d'abril, moltes dones van tenir el seu primer sou. Va arribar el divorci i la igualtat formal entre homes i dones, i es va posar



fi als matrimonis forçats i a la qüestió de l'honra. L'abril va ser un moment transcendent per a la història de la classe treballadora portuguesa, per a la seva emancipació i llibertat, i, per tant, també per a les dones treballadores, que van poder començar a veure materialitzada aquella terra de fraternitat que volien construir. ●

‘La madre de Frankenstein’

Obra teatral

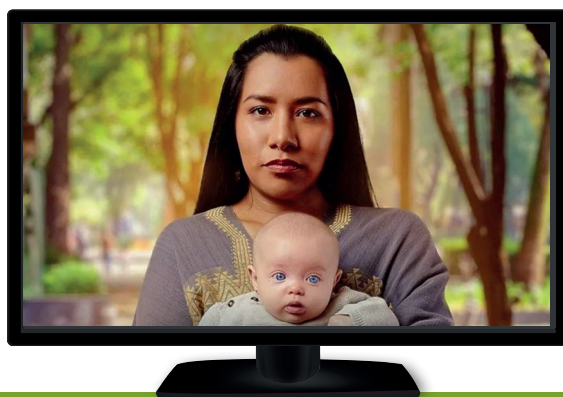


L'obra teatral *La madre de Frankenstein*, estrenada a Barcelona el 3 de novembre del 2023, es basa en la novel·la homònima escrita per Almudena Grandes i publicada el 2020. Aquest treball constitueix el cinquè lliurament d'*Episodios de una guerra interminable*. L'autora hi ofereix un retrat viu de l'Espanya franquista durant la postguerra i la dictadura.

Al llarg de quatre hores, gràcies a la magistral interpretació de l'elenc i un decorat minimalista, gris i alhora terrorífic, l'obra ens transporta a un dels episodis més foscos de la història d'Espanya, la dictadura franquista, la qual, per mantenir el seu control sobre la

població, posa en marxa tot un sistema de repressió i d'explotació de la classe treballadora, així com la repressió sexual, els nens i les nenes robats, la persecució de l'homosexualitat, la reclusió de dones en manicomis i les violacions sense represàlies. A l'obra també es fa referència a episodis com la *desbandá*, en què l'exèrcit franquista va assassinar milers de persones que fugien de Màlaga a Almeria. *La madre de Frankenstein* és un viatge a través de la memòria col·lectiva d'aquella generació de dones i homes que, en temps de pèrdua de llibertats, van continuar lluitant per un món millor. ●

Estrella Pineda Menor



‘Madre de alquiler’

Sèrie

Dins d'un clar estil de telenovel·la mexicana, *Madre de alquiler* ens posa davant del mirall de l'explotació reproductiva de les dones visibilitzant el biaix de classe, el control que aquesta pràctica exerceix sobre els cossos de les dones i la desprotecció dels menors gestats.

La protagonista és una dona d'origen indígena que accedeix a signar un contracte fraudulent amb el qual lloga el seu cos per cobrir una necessitat econòmica i que es resigna a rebre un tracte discriminatori i una vulneració sistemàtica de drets davant un context de pobresa extrema.

A la sèrie també s'aborda el poder de la indústria del Big Pharma i l'experimentació amb medicaments en cossos sans per accelerar les fases de les investigacions prèvies a la comercialització de fàrmacs.

Mitjançant una trama de lluites de poder es posen de manifest els factors que aguditzen molt més la desigualtat social i econòmica del país, com el racisme, la discriminació, la manca d'oportunitats de les classes baixes i el poder d'influència de les classes enriquides davant d'unes institucions corruptes. ●

Mentxu Gutiérrez Jiménez

‘No con un estallido’

de Patricia Capdevila

Mitjançant un perfecte domini del llenguatge i d'una tècnica narrativa exquisida, la novel·la ens endinsa en la història de barri de Barcelona mentre entrellaça vivències de diferents personatges que es desenvolupen des dels anys seixanta fins al 2017, tot i que no es pot qualificar de novel·la costumista de perifèria o de retrat social.



Es tracta d'una novel·la coral amb una protagonista, la Carla, que és filla de migrants i que se sent desarrelada a la seva ciutat. Al llarg del relat som testimonis de la seva experiència íntima, que va de l'odi al barri al sentiment de culpa per renegar dels seus orígens obrers, i del desig de destacar i de trobar el seu espai fora del barri al sentiment de vergonya per haver de sotmetre's a la voluntat de la classe privilegiada.

“Y Carla se imagina a su madre muy engalanada y confirma que lo más eficaz contra la conciencia de clase es un crucero en temporada baja.” ●

Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya!

Aquest 8-M, Dia Internacional de la Dona Treballadora, CCOO apostem per trencar amb les tasques de gènere que ens han imposat i que ens intenten relegar a l'àmbit privat i fer-nos les úniques responsables de les feines domèstiques i de cura. Amb la corresponsabilitat, no s'hi juga. Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya

CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista de dones i homes, exigim:

- » **Reduir de manera progressiva la jornada laboral** setmanal a tots els sectors, sense reducció de salari, que permeti treballar menys, distribuir les feines i viure millor.
- » Avançar en polítiques de **conciliació corresponsable del temps social i del temps laboral**, repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral i feminista, i tenint en compte els sectors productius, sobretot els més afectats amb el canvi de paradigma.
- » Incloure les cures a l'estat del benestar, per la qual cosa és necessari un gran **pacte estatal i integral de les cures** dotat dels recursos necessaris, que incorpori el sector de les cures en sentit ampli, és a dir, les cures a la infància, les cures de llarga durada per a persones dependents i amb diversitat funcional, així com les cures indirectes (cuina, neteja, etc.).
- » Crear un **registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual** i per raó de sexe que permeti fer un seguiment de les empreses que incompleixin la seva obligació en matèria de prevenció i lluita contra les violències masclistes al centre de treball.
- » Impulsar, mitjançant la negociació col·lectiva, **incrementos salarials**, especialment en els sectors més feminitzats.
- » Endegar **polítiques preventives amb perspectiva feminista**. Per fer-ho, cal modificar la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Hi ha mancances en la investigació científica (criteris i indicadors) respecte de les afectacions i les patologies diferencials entre les dones i els homes dins el món laboral. Per tot això, és necessari reformular els patrons i els criteris d'estudi perquè tinguin en compte aquesta diversitat.
- » Implementar els **permisos per conciliar la vida laboral, la personal i la familiar** amb plenes garanties i sense causar cap tipus de penalització ni laboral ni personal ni familiar a la persona que s'hi aculli, amb especial èmfasi en les famílies monoparentals sense xarxa de suport al país, com són les dones migrants. Per això, recla-

mem que el permís de 8 setmanes per cura d'infants fins als 8 anys sigui remunerat íntegrament, tal com estableix la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.

- » No vincular l'aplicació del **permís de lactància** al permís de 8 setmanes per cura de menors fins als 8 anys. Defensem l'existència del permís de lactància, que dona resposta a una necessitat en els primers mesos de vida de l'infant, així com l'existència del permís de 8 setmanes per cura de menors, que respon a un altre tipus de necessitat dels menors.
- » Exigir una **formació i una educació integrals i obligatòries** per sensibilitzar i erradicar els estereotips que discriminen les dones, així com per orientar les dones als sectors masculinitzats, i els homes, als feminitzats.
- » Exigir un canvi en les **polítiques de cures**, de manera negociada, per dignificar la vida de les persones a les residències de gent gran, tant dels professionals que hi treballen com les persones internes. A banda, s'han de **millorar les polítiques de salut i les condicions de vida de la gent gran**, amb perspectiva de gènere, a fi que es tingui en compte com a ciutadania de primera.

Des de CCOO de Catalunya us animem a participar activament als actes i a les manifestacions d'aquest 8-M a l'entorn del nostre lema "Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya" per trencar estereotips, combatre els mandats del gènere i construir, juntes i junts, un món més lliure per a totes i tots.

#8MCorresponsabilitat

LLEGEIX EL MANIFEST COMPLET:

