

suplement

# Llu!ta



**especial** treballadora 2005

núm.175 setembre 2005



Nous reptes per seguir avançant



Secretaria de la Dona

# editorial

Obrim el nou curs celebrant que la veu de les dones de CCOO arribarà, a partir d'ara, a tots els afiliats i afiliades de Catalunya: la revista TREBALLADORA es distribuirà conjuntament amb LLUITA OBRERA, dos cops l'any.

Alhora també comencem amb un seguit de nous i importants reptes. Hem signat l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), en què patronal i sindicats hem acordat tot un seguit de mesures per millorar la situació de les dones a les empreses. La concreció d'aquest acord en els diferents sectors i empreses és una de les tasques més importants que hem d'afrontar en aquests propers mesos.

Abans de finalitzar l'any, el Govern ha d'haver transposat la Directiva europea sobre igualtat de tracte entre els homes i les dones en el món laboral, i des de CCOO estem plantejant, en el marc del Diàleg social, tot un seguit de propostes encaminades a corregir les discriminacions que patim les dones. En primer lloc hem de pressionar per tal que el Govern assumeixi les

nostres propostes en la futura llei d'igualtat, i després haurem d'exigir-ne el desenvolupament i el compliment.

Un altre repte que hem iniciat des de la Secretaria de la Dona és l'organització del Sindicat del Col·lectiu de Treballadors i Treballadores del Sexe. L'objectiu és el seu reconeixement com a treballadores i treballadors, amb els mateixos drets laborals i socials que la resta de les persones que treballen en aquest país.

La història ens demostra que com més desregularitzat i marginat està un col·lectiu, més fàcil és que s'hi mantinguin els abusos i l'explotació. És per aquest motiu que ens hem proposat de treballar per aconseguir, en un futur, la seva regularització laboral. Però cal que siguin les mateixes afectades les que s'organitzin i reivindicuin els seus drets. Per això des de CCOO, com a sindicat sociopolític, hem creat un espai per a la seva autoorganització.

Mercè Civit



- Parlem del tèxtil ..... 3
- Qui som que fem ..... 4-5
- La igualdad de trato entre hombres y mujeres en el "Diálogo Social" ..... 6
- Acord Interprofessional de Catalunya ..... 7

- Entrevista: Joana Agudo ..... 8
- Les polítiques per la igualtat de gènere en els comitès d'empresa europeus ..... 9
- El govern ens sent, encara no ens escolta ..... 11
- L'atenció a la dependència ..... 12

# sumari

Consell de redacció: R. Bofill, C. Catalán, M. Civit, C. López E. Tarrias. Cap de redacció: Carme López. Edita: Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya. Redacció: Via Laietana, 16 – 5a planta, 08003, Barcelona tel. 93 481 29 13, fax: 93 481 28 75, adreça electrònica: e-mail: dona@conc.es. web: www.dona.conc.es Maquetació: M&A CD-Book. Correcció: Servei Lingüístic. Foto: D. García, A. Rosa. N° 21. Imprimeix: L. Rosés

# Parlem del tèxtil

El sector tèxtil està en una situació difícil. La massiva entrada de productes de la Xina està produint greus conseqüències per a una indústria tan arrelada en el nostre país.

Per a aquest sector, caracteritzat per una important presència femenina, s'endevina un futur molt complicat. Sobretot per les conseqüències que es poden derivar en l'ocupació de les seves treballadores.

Amb tot aquest rerafons hem anat a trobar a la nostra companya Carmen Expósito, que és la responsable del sector de la Moda (Textil-Piel) de Fiteqa a nivell estatal.

**A finales del 2004 se negoció, por parte de los sindicatos CC.OO. y U.G.T. y el Gobierno, el Acuerdo Marco como ayuda al Sector Textil, de cara a que en el año 2005, se abrían los aranceles para todo el mercado asiático y sobre todo, China. ¿En qué medidas de ayuda para el Sector Textil en general, consiste este acuerdo, y cuántas empresas se han acogido hasta este momento?.**

Este acuerdo Marco contiene varias medidas de apoyo al sector. Una de las más importantes es la aportación económica a través del PROFIT, destinada a la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico. Es la medida que casi todas las empresas deberían solicitar ya que el futuro pasa por la modernización, por los artículos de valor añadido importante, porque hay que relanzar las marcas españolas, su calidad, su diseño, o lanzar nuevos artículos en textiles técnicos en los que la investigación es tan importante.

Pero el acuerdo contiene una gran medida de flexibilidad laboral: la posibilidad de presentar expedientes de suspensión de empleo durante un máximo de 3 meses anuales, aunque las personas que trabajen en el sector no podrán verse afectadas más de dos veces en toda la vigencia del acuerdo. Las empresas deberán tener al menos el 80 % de su empleo estable. En estos expedientes las personas afectadas perciben el 70 % de la base reguladora por el INEM, como prestación de desempleo, y el 30 % restante del neto de la nómina se aporta desde las diferentes comunidades autónomas. Durante el tiempo que la relación laboral esté suspendida la empresa realizará cursos de formación de hasta 180 horas.

Si a pesar de todo la empresa cierra, a las personas afectadas se les repondrá en dinero la prestación que hayan consumido. Otra de las medidas pactadas es la posibilidad de solicitar aplazamientos en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, sin necesidad de avales.


**A nivel sindical, se está trabajando con la FSTHC (Federación Sindical del Textil-Confección y Cuero, en Bruselas) ¿qué posibles soluciones o medidas pueden adoptarse a través de la UE para poder competir, con este tipo de mercado?.**

No pedimos medidas proteccionistas. Lo que pedimos es la reciprocidad en los mercados comerciales, es decir la

misma facilidad para introducir nuestras mercancías en China, que ellos tienen en Europa. Y no las más de 120 barreras no arancelarias, que impiden que nuestros productos se puedan vender a los consumidores asiáticos. Europa debe obligar a China a seguir las reglas del libre comercio que marca la OMC.

La Unión Europea tiene que defender el empleo del textil o del calzado, industrias con muchos miles de trabajadoras y trabajadores en toda Europa. China debe competir con las mismas reglas del juego. Debe dejar de permitir las falsificaciones, que les suponen una fuente de ingresos importante, o el dúmpig, o vender por debajo del coste de los productos, de tal manera que lo que hacen es romper y destruir todo el mercado europeo, para que en el 2012 Europa no tenga apenas industria y entonces ellos serán los que marquen los precios, que por supuesto no serán los de ahora.

**¿Cómo ves el futuro del Sector Textil-Confección en nuestro país?.**

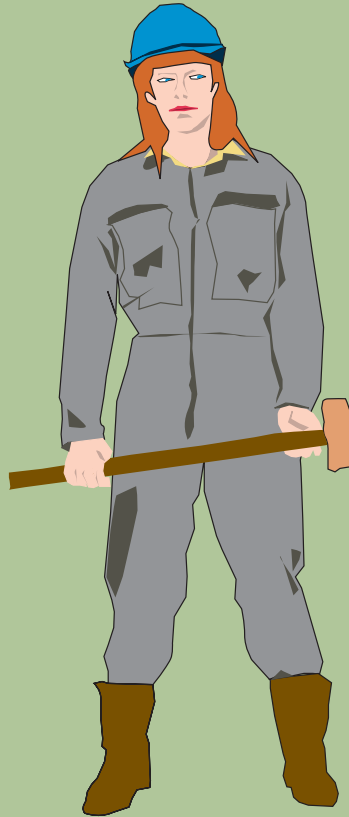
Siempre he defendido la idea de que el Textil-Confección tiene futuro y no es una frase hecha. Pero no el que existe hasta ahora, va a cambiar mucho, y de hecho el sector nos ha enseñado que tiene una capacidad inmensa para adaptarse a las nuevas realidades. Es cierto que el reto de China es muy grande, pero con ciertas ayudas a las situaciones coyunturales para que no se vuelvan estructurales, con el empuje que siempre CC.OO. ha puesto de manifiesto en la industria, con la formación necesaria y con industrias modernas, estoy segura que vamos a contar con un sector importante. Nuestro potencial está en prendas fabricadas con mucha calidad, potenciar a nuestros diseñadores, innovando constantemente los artículos y apoyando a nuestras marcas con una buena puesta en el mercado. Asociando más a la distribución con los fabricantes. Y sabiendo que competir no quiere decir abaratar los salarios, ni empeorar las condiciones de trabajo. 



## Puesta en marcha del Departamento de la Mujer en la Federación de Construcción y Madera

En el V Congreso, que se realizó en nuestra Federación el 19 y el 20 de noviembre de 2004 en Tarragona, se adquirió el compromiso de organizar el Departamento de la Mujer.

Partimos de la base de que en nuestra Federación tenemos algunos sectores en los que la presencia masculina está muy arraigada, como en la construcción, donde las mujeres suelen ocupar puestos administrativos y técnicos, y que en la actualidad están incrementando su presencia como



técnicas de prevención. Se sigue haciendo evidente la discriminación salarial, ya que se aprovecha cualquier mínima diferencia para que los hombres tengan un salario más alto. Debemos reivindicar las mismas oportunidades desde nuestra posición para que las mujeres puedan desarrollar el mismo trabajo.

Por ello hay que realizar un buen trabajo desde el colectivo de la mujer en nuestra Federación, para ir paliando estas diferencias.

En estos momentos ya tenemos equipo formado en diferentes comarcas y hemos elaborado un plan de trabajo.

Hemos editado un tríptico y un extracto de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, como primer instrumento de trabajo, y mediante asambleas, visitas a empresas, reuniones con delegadas/os y comités de empre-

sa, pretendemos informar y dar a conocer nuestras propuestas.

En nuestra Federación nos planteamos incrementar la presencia de mujeres en los organismos de dirección y avanzar en la acción sindical para garantizar que se incluyan las reivindicaciones de las mujeres.

En este sentido, nuestro objetivo es que la negociación colectiva incluya cláusulas declarativas antidiscriminatorias y evite el lenguaje masculino de los convenios, controlar y a la vez favorecer la contratación de calidad

en todas las categorías, facilitar la promoción, eliminar la discriminación salarial, tipificar las situaciones de acoso sexual para facilitar su prevención y su tratamiento e incluir mejoras de la Ley de conciliación de la vida personal y laboral. La política sindical debe situarse en una dimensión transversal o de integración de la dimensión de género.

Es necesario hacer que la igualdad de oportunidades sea cosa de todas y todos, estrechar las relaciones entre la Secretaría de la Mujer y las demás secretarías, con prioridad la de Acción Sindical, colaborar en la realización de las plataformas en su fase de negociación, y poder ir incluyendo todas estas cláusulas en nuestros convenios o pactos de empresas para mejorar las condiciones laborales en los distintos sectores.

## Sentències guanyades a l'empresa Caprabo



CCOO de Catalunya ha guanyat darreurement tres sentències favorables a tres treballadors d'una mateixa empresa, Caprabo. En tots els casos l'empresa ha intentat retallar els seus drets, i també en tots els casos ha estat coincidint amb temes relacionats amb la maternitat.

Caprabo ha intentat vulnerar el dret de les treballadores recollit en la Llei 39/1999, de Conciliació de la vida laboral i la familiar, i posteriorment en l'article 37.6 de l'ET. La llei fa esment que, en cas de reducció de jornada, correspon a la treballadora o al treballador determinar l'horari i decidir la manera de gaudir d'aquest dret.

Les tres treballadores denunciants reclamaven aquest dret, ja que, trobant-se en situació de reducció de jornada per poder atendre els seus fills/filles, l'empresa les obligava a treballar els dissabtes, al·legant que la normativa legal no permetia variar la jornada de treball.

Les sentències consideren que la jornada ha d'entendre's com a distribució setmanal del temps de treball, i és reducció tant retallar temps a cadascun dels dies com només en un o alguns dels dies de la setmana o fins i tot suprimir-los.

Per tant, i tenint en compte que preval sempre l'interès del/la menor, les sentències decideixen a favor de les treballadores i reconeixen el seu dret a la reducció de jornada de dilluns a divendres.

## La Secretaria de la Dona d'Agroalimentària a les fàbriques

Dintre del pla de treball de la Secretaria de la Dona de la Federació Agroalimentària, hi havia previst realitzar un seguit de visites a diverses fàbriques del sector de l'alimentació, amb l'objectiu d'apropar la Secretaria de la Dona a totes les treballadores. Amb aquesta tasca, que es realitza conjuntament amb les delegades, tractem de fer arribar la nostra feina a totes les dones que treballen



en el sector, donant-nos a conèixer, animant-les a participar i incitant-les perquè s'impliquin en la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat de la seva empresa.

La primera visita s'ha fet a UNILEVER FOOD ESPAÑA, SA —Frigo—, de la qual hem de dir que ha estat molt positiva i gratificant.

Les següents fàbriques previstes per visitar són: UNITED BISCUITS IBÉRICA, SA, CANTALOU, SA —Xocolata Elgorriaga—, COBEGA, SA —Coca-Cola—, FREIXENET i PASTAS GALLO.

Esperem que aquest projecte aconseguixi els objectius marcats. ➔

Teresa Vidal

Els delegats i delegades de CCOO dels diversos centres d'El Corte Inglés, a partir d'un estudi minuciós de les seves plantilles, han demostrat la discriminació que pateixen les treballadores d'aquesta empresa per la seva promoció professional.

La Inspecció de Treball ha iniciat procediment sancionador a aquesta empresa per l'existència de discriminació per raó de gènere en matèria de promoció professional, ja que existeix una clara desproporció en la distribució d'homes i dones en les categories professionals superiors de Tècnics i sobretot en la de Comandaments. Tot això és a causa del sistema subjectiu i poc transparent que utilitza l'empresa per a l'ascens a grups superiors, sense cap participació dels representants legals dels treballadors i treballadores.

Amb aquesta actuació s'han obert vies per realitzar un bon treball sindical per millorar la situació de les treballadores, en una empresa coneguda per la seva política antisindical. ➔

## Inspecció de Treball sanciona El Corte Inglés per discriminar les dones

## 25 de novembre:

**Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència contra les Dones**

Parlar de violència de gènere és parlar d'un fenomen que inclou diverses maneres d'exercir la violència contra les dones pel fet de ser dones, i pel paper que els ha estat adjudicat en un model de societat basat només en uns valors i uns principis que les situen en una posició d'inferioritat i desavantatge respecte als homes.

La consideració, mantinguda durant dècades, que la violència familiar o domèstica pertanyia a l'àmbit privat, i per tant no podia ser objecte d'actuació de les polítiques de les institucions i els governs, feia que les dones quedessin absolutament desprotegides i abandonades a la seva sort. En els darrers anys s'ha produït un canvi important en la conscienciació de la societat i en el rebuig social, però encara no és suficient.

Des de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya anem formant i informant sobre la violència que s'exerceix, sobretot, en el món laboral: l'assetjament sexual. Però no podem oblidar la violència que es dona en l'àmbit privat. Conscienciar treballadors i treballadores, formar i facilitar informació per poder intervenir des de l'acció sindical en la defensa i la protecció de la víctima a les empreses és un dels nostres objectius.



Enguany, al voltant del 25 de novembre, hem pensat organitzar la Setmana contra la Violència de Gènere, que constaria de un seguit d'actes per les comarques i un acte central a Barcelona.

Tenim la llei estatal (1/2004, de 28 de desembre),

que ens ha dotat d'eines per intervenir a les empreses quan es produeixen situacions de violència domèstica. D'altra banda, el Govern de la Generalitat, mitjançant l'Institut Català de la Dona, i en el marc del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007, està preparant el Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones.

Tenint en compte tots aquests elements, creiem que el 25 de novembre és un moment molt adient per tractar-los i per parlar-ne entre totes i tots. ➔

# La igualdad de trato entre hombres y mujeres en el “Diálogo Social”

El pasado 27 de julio la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Diálogo Social se comprometió a intensificar las reuniones de trabajo a partir de septiembre, con el objetivo de lograr acuerdos sobre la creación de más y mejor empleo, la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el cumplimiento de las normas laborales.

Entre las medidas que son necesarias adoptar se encuentran las que tienen que ver con el incremento de la participación laboral de las mujeres, corregir las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten y que afectan de manera especialmente negativa a las mujeres, y trasladar a nuestro ordenamiento laboral el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ha de verse reflejada en nuestras disposiciones legales, reglamentarias y administrativas en cumplimiento de la Directiva 2002/73 CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Dicha directiva resalta la importancia que tiene la negociación colectiva y la interlocución social para desarrollar las políticas de igualdad de trato entre hombres y mujeres mediante acuerdos. El

compromiso de CC.OO. con el desarrollo de medidas específicas a favor de la mujer, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que les afecten en el ámbito laboral, hace que redoblemos nuestro esfuerzo en el “Diálogo Social” para que alcancemos acuerdos en esta materia.

Para ello, es necesario que se tengan en cuenta las diferentes propuestas que hemos planteado, como son; la definición del acoso relacionado con el sexo de las personas y el acoso sexual por ser contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la prohibición

de dichas formas de discriminación. Es importante destacar que estas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso y la formación en el empleo.

Igualmente han de ser incorporadas al Estatuto de los Trabajadores las definiciones de discriminación directa e indirecta, ya que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que reconocer el principio de igualdad de trato conlleva la posibilidad de mantener y adoptar medidas específicas a favor de la mujer, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que la afecten en el ámbito laboral.


La aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres también requiere promover medidas para la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. Este principio requiere modificaciones en nuestro ordenamiento de Prevención de Riesgos Laborales para incluirlo, e integrar la dimensión de género en todas las acciones preventivas de la empresa.

Respecto a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, es necesario el reconocimiento al padre del derecho individual de permiso adicional por nacimiento, y reforzar y mejorar las políticas de conciliación, mediante la creación de infraestructuras y recursos suficientes para facilitar el cuidado y la atención de las responsabilidades familiares. También es necesario mejorar el sistema de protección social en la maternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia, así como para los permisos o excedencias que tengan como objeto la atención y cuidados familiares.



El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras constituye un elemento esencial relativo a la discriminación por razón de sexo. Sin embargo, es evidente que la mayor parte de las diferencias salariales son discriminatorias y muy perjudiciales para las mujeres. Será pues necesario que se alcancen acuerdos para que por medio de medidas legales y convencionales se reduzca la diferencia salarial entre hombres y mujeres que se encuentra en torno al 30 %.

Desde CC.OO. defendemos que es en este marco de interlocución social, donde debemos acordar las medidas necesarias en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres para eliminar las desigualdades en el ámbito laboral y favorecer la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida laboral, pero también nos parece el marco idóneo para dotarnos de las herramientas necesarias para ponerlas en práctica.

Entre esas herramientas defendemos el establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas mediante la negociación colectiva, que prevean medidas en materia de empleo, clasificación, formación y promoción. Que aborden el sistema retributivo, los tiempos de trabajo y la conciliación laboral personal y familiar, el acoso relacionado con el sexo y el acoso sexual. Que establezca sistemas informativos relativos a la aplicación en la empresa del principio de igualdad entre hombres y mujeres y sobre las medidas que hubieran adoptado para fomentar la igualdad por razón de sexo en la empresa. 

Carmen Bravo

## Acord Interprofessional de Catalunya


La negociació col·lectiva necessita ampliar i enriquir els seus continguts, amb l'objectiu que responguin a les noves realitats del món del treball i les noves realitats organitzatives i tecnològiques.

L'experiència extreta del primer Acord Interprofessional de Catalunya, així com els canvis produïts en els escenaris socioeconòmics, ens han conduït a subscriure aquest nou Acord, amb la finalitat que constitueixi un instrument útil per a unes relacions de treball modernes, que donin resposta als canvis de diferent signe que es donen en l'àmbit empresarial i laboral.

Comissions Obreres de Catalunya, la Unió General de Treballadors de Catalunya i Foment del Treball, coincidim a valorar positivament els resultats derivats dels processos de diàleg i concertació social com a mecanismes idonis per escometre els canvis i les millores que necessiten les nostres relacions laborals.

En aquest sentit, l'Acord s'orienta a la regulació de l'organització flexible del temps de treball i la seguretat de les persones en la gestió del temps i la conciliació; a la flexibilitat i l'estabilitat en l'ocupació; a la regulació del salari variable; a l'actualització de l'organització professional i les classificacions, perquè responguin als canvis produïts en l'organització del treball; a la potenciació de la formació professional contínua i les qualificacions; a la incorporació i la integració a les empreses de les persones immigrants en un règim d'igualtat; a la regulació de la mobilitat funcional i les polivalències; i finalment, a la conveniència que els canvis organitzatius de les empreses es produeixin en un context de participació i compromís de les representacions dels treballadors.

L'AIC s'orienta a generalitzar, en els convenis col·lectius, els mecanismes que permetin garantir la igualtat de tracte entre homes i dones; l'adaptació de les relacions laborals a la realitat de les noves tecnologies de la informació i la comunicació —en l'ús personal i en l'ús sindical—; la nova realitat, tecnològica i laboral, del teletreball; la necessitat d'abordar la mobilitat sostenible als centres de treball, a favor de les persones i com a factor d'eficiència empresarial, i el factor positiu que significa l'extensió de la previsió social complementària en empreses i sectors.

Amb aquest Acord tenim un bon instrument per seguir treballant en la igualtat home-dona en el món de treball i alhora un important repte per aconseguir els nostre objectius. Ara es el moment de la seva concreció a cada sector i a cada conveni. 



El telèfon d'informació de l'assetjament  
93 481 28 74

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

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

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

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

És a les teves mans...

 CCOO  
Sindicat de la Dona  
de Catalunya

# Entrevista: Joana Agudo



Presidenta del Comitè de Coordinació dels Consells Sindicals Interregionals (CSI).

Va ser escollida per unanimitat en la reunió dels 41 CSI després del Congrés de la Confederació Europea de Sindicats (CES) celebrat a Praga el 2003, per un període de 4 anys.

És la primera vegada que una dona té la presidència, des de la fundació del CSI, l'any 1976. Com a sindicalista de CCOO, aquest fet li representa una doble satisfacció, d'una banda, pel reconeixement del treball desenvolupat per CCOO de Catalunya en l'àmbit interregional i transnacional europeu, i d'altra, perquè, com a presidenta dels CSI, és membre del Comitè Executiu de la CES. Això vol dir una dona més en l'òrgan màxim de decisió, i, per primera vegada, una catalana en aquest organisme.

## Quines són les polítiques de gènere en què treballa la CES?

El Congrés de Praga va adoptar un Pla d'Igualtat per al proper període, i va definir dos eixos molt clars de treball: un de referent a les polítiques a l'interior dels sindicats, l'altre en la societat en general i la política europea en particular.

S'ha de seguir treballant a l'interior de la CES, per tal que les dones sindicalistes i les polítiques d'igualtat estiguin representades en totes i cadascuna de les diferents confederacions, sigui a nivell nacional, regional o federatiu. És difícil transmetre el missatge a la societat si a casa nostra no som capaços de fer-ho. Perdríem credibilitat com a sindicats europeus. En aquest sentit, tot i el camí avançat, que no és poc, i el treball realitzat per les dones de les organitzacions sindicals dels 15 països de la Unió, s'haurà d'estendre aquest cap a les companyes dels països objecte de l'ampliació. S'ha obert un nou període de col·laboració entre

nosaltres, i aquesta és una prioritat molt clara.

En segon lloc, cal incidir en la política europea, participant, impulsant i vetllant per tal que es defineixin i s'apliquin les polítiques d'igualtat, entre d'altres: en les directives europees, els objectius de l'Estratègia Europea per l'Ocupació, els nous fons estructurals i la política de cohesió, i els diferents programes comunitaris.

## Quines actuacions creus que s'haurien de portar a terme des de la CES per millorar la situació de les dones de la UE?

La CES ha d'actuar com a sindicat europeu, i els seus membres, actualment 77 organitzacions nacionals i 11 federacions europees, hem d'aconseguir centrar-nos en unes prioritats, reivindicacions i mobilitzacions comunes en l'àmbit nacional i l'europeu. Cal, de manera urgent, una estratègia articulada. No oblidem que el Consell Europeu, amb la seva capacitat de decisió, o de codecisió amb el Parlament, el configuren els caps d'Estat nacionals.

Estem assistint a un enduriment neoliberal de les polítiques econòmiques i socials, que, si bé té formes diferents a cada país, té també molts elements comuns, i un d'ells és que perjudiquen molt directament les dones, pel lloc que ocupen en la societat en general i en el món del treball en particular.

## Quina serà la teva aportació en les polítiques que es realitzin per avançar en la igualtat d'oportunitats?

La meua és una responsabilitat molt complexa, ja que darrere aquests 41 CSI hi ha totes les organitzacions sindicals europees en l'àmbit regional, amb diferents cultures sindicals i diferents situacions en el seu propi territori.

Les actuacions han de ser d'exigència de polítiques específiques d'igualtat dins tots els àmbits interregionals comunitaris, i una defensa aferrissada per la transversalitat en totes les actuacions concretes.



# Les polítiques per la igualtat de gènere en els comitès d'empresa europeus



Ja fa uns quants anys que les dones de CCOO van decidir que havien de tenir més presència en tots els àmbits del sindicat i ocupar el lloc que els corresponia en totes les estructures. Així, doncs, no és estrany que els comitès d'empresa europeus cada dia comptin amb més dones de CCOO; però amb la sola presència, encara que fins i tot n'ocupin la presidència, no n'hi ha prou. Cal impulsar polítiques per la igualtat entre homes i dones en el si dels CEE, i això és el que ens proposem de fer des de la Secretaria de la Dona.

La transnacionalitat de les empreses avança cada vegada més ràpidament. Això fa que es puguin constituir contínuament més comitès d'empresa europeus. Els acords per a la seva constitució i la seva composició, la del comitè i la de la comissió restringida o com s'anomeni en cada cas concret, són molt variats. La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones figura en molt pocs casos entre els objectius a desenvolupar, i tampoc es garanteix la presència de dones en la seva composició. Això no vol dir que no hi hagi dones en els CEE. Aquests són els dos primers aspectes a tenir en compte a l'hora de constituir un comitè d'empresa europeu.

Els CEE són el marc on promoure l'acció sindical en l'àmbit europeu, i una de les nostres prioritats en tots els àmbits on desenvolupem la nostra feina és lluitar per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món laboral i eliminar les discriminacions per raó de gènere. Ja se sap que els comitès d'empresa europeus tenen limitada la seva actuació, sobretot en el que fa referència a la negociació col·lectiva, però hem d'introduir les nostres propostes en l'ordre del dia. Aconseguir informació sobre la realitat de les plantilles en els diferents estats, conèixer els acords sobre igualtat i conciliació signats per l'empresa a cada Estat, etcètera.

En aquestes actuacions ens podrà ajudar molt la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell, sobre igualtat de tracte entre homes i dones al lloc de treball, que ha de ser transposada a la normativa jurídica interna per part de tots els estats membres. És la famosa Llei d'igualtat entre homes i dones, que el Govern ens va prometre i que ja ha anunciat que estarà enllestida al proper més d'octubre. Això vol dir que, a partir de la tardor, el contingut d'aquesta directiva serà d'obligació a tots els estats de la UE. Així doncs, en el marc dels CEE, haurem de vetllar que l'empresa la compleixi a tots els estats on tingui presència. Per tant, el principi d'igualtat i no discriminació s'haurà d'aplicar a tot arreu.

A més, l'esmentada directiva té una especial rellevància per al diàleg social, ja que recalca que són els agents socials els que han d'acordar les mesures necessàries

per avançar cap a la igualtat. És per això que els CEE són un bon marc per impulsar les nostres polítiques de gènere, i s'haurà d'elaborar un pla d'igualtat, pactar-lo amb les forces sindicals dels altres països i obtenir el compromís de l'empresa per aplicar-lo a cada lloc, d'acord amb la seva realitat.

A l'agenda dels CEE, s'hi ha d'afegir una altra pàgina, si encara no hi era: una nova pàgina amb les propostes de gènere que ens permetin obtenir informació per analitzar les diferents realitats, i identificar els obstacles que impedeixen el desenvolupament de la carrera professional en igualtat de condicions entre homes i dones. Una manera eficaç és proposar-nos, en la propera reunió del CEE, la constitució d'una Comissió per la Igualtat en aquelles empreses on no està constituïda. L'àmbit restringit d'aquesta comissió és un bon escenari per elaborar propostes i assumir un compromís en ferm per avançar cap a la igualtat entre homes i dones en les nostres empreses.



Carme Torres

# El govern ens sent, encara no ens escolta



Des de fa molts anys, les organitzacions de dones a Catalunya, hem incorporat la lluita per la millora de la salut com un eix important en les nostres lluites. La visió sobre les necessitats de les dones per millorar la salut i l'atenció sanitària ha anat evolucionant i, actualment, va més enllà de la salut sexual i reproductiva.

Els estudis més actuals sobre desigualtats en salut indiquen que les dones viuen més anys però més mala salut física i mental. Diversos factors biològics i psicosocials expliquen aquesta situació. Cal constatar, a més, l'excés d'intervenció mèdica i farmacològica de processos fisiològics de les dones, com l'embaràs, el part, la menopausa, o en processos de risc de patiment psíquic.

D'altra banda, els homes tenen més bona salut, però quan tenen accidents o malalties les manifestacions acostumen a ser diferents de les de les dones.

Les organitzacions de dones, així com altres organitzacions socials, entre elles CCOO, hem estat pressionant a les diverses institucions per la creació d'infraestructures o recursos per millorar la promoció de la salut, la prevenció de malalties i la millora de l'atenció, demanant la incorporació de la perspectiva de gènere.

El balanç de l'antiga etapa és molt pobre: hi ha hagut actuacions puntuals, més relacionades amb la sensibilitat de professionals i gestors que amb una veritable política integradora de les demandes socials. El canvi de Govern ha generat expectati-

ves per part de les dones i les seves organitzacions. Una de les primeres fites ha estat la participació en l'elaboració del Pla d'Acció i Desenvolupament de l'Institut Català de la Dona, així com en el Consell de l'Institut.


Però les possibilitats de participació real, i per tant de transformació de les polítiques, tenen molt a veure amb la implicació dels diferents departaments (Salut, Benestar i Família, Treball i Educació). De moment, hem pogut constatar com hi ha una intenció de considerar, per part del Departament de Salut, aspectes específics en l'atenció a la salut de les dones, més enllà dels de la salut reproductiva, però encara hi ha molts interrogants:

- Quina informació es té sobre l'estat de salut de dones i homes? I quina s'utilitza?
- Es tenen en compte realment les desigualtats de gènere? I les desigualtats entre dones?
- Hi ha prioritats? Hi ha recursos suficients?
- Els professionals sanitaris, estan suficientment formats en salut i gènere? Quina política formativa es portarà?

- No continuarem hipermedicalitzant, en lloc de promoure la salut?

Pensem que caldria establir mecanismes estables de consulta i participació de les organitzacions de dones. El Ministeri de Sanitat ha creat l'«Observatorio de Salud de las Mujeres», en el qual participen diverses organitzacions de l'Estat espanyol. Aquí cal obrir vies. També cal veure com els Consells de Salut fan un pas en aquest sentit.

Però, més enllà del Departament de Salut, quines altres transformacions s'han de realitzar? Quins canvis en l'educació, en l'atenció ciutadana, en l'atenció a la joventut, en els mitjans de comunicació, en les feines de les dones, s'haurien de realitzar per promoció de la salut i prevenir malalties?

Les secretaries de la Dona de CCOO i altres organitzacions de dones estem disposades a aportar les nostres propostes de canvi. 

Carme Catalán

# L'atenció a la dependència



L'atenció a les persones amb dependència és un dels principals reptes del sistema de protecció al nostre país. La necessitat d'un sistema públic que garanteixi els recursos necessaris per atendre les persones amb discapacitat és cada vegada més urgent, en primer lloc perquè la major esperança de vida fa que la gent gran amb dependència sigui més nombrosa, i en segon lloc, perquè les dones, que havien dut a terme les tasques de curadores informals, tenen cada vegada menys disponibilitat per fer-se càrrec de la seva família.


Els àmbits laboral i reproductiu estan clarament diferenciats fins no fa gaires anys. Les dones s'encarregaven de les tasques reproductives a la llar, mentre els homes aportaven els diners pel seu treball productiu. Aquest fet ha donat lloc a diferents

posicions socials i de grau de ciutadania entre homes i dones. L'esfera pública, entesa com els àmbits externs a la llar familiar i que inclou l'entorn laboral, permet la participació social, cultural, política i econòmica de l'individu, mentre que l'esfera privada, constituïda per l'entorn familiar, no genera drets com a individu, no ha tingut cap tipus de reconeixement social ni permet la participació pública.

Aquesta diferència de reconeixement social es veu agreujada en el moment de fer ús dels recursos de protecció social. Els sistemes de pensions són el resultat del mercat de treball. Un mercat de treball com l'espanyol —caracteritzat, fins fa ben poc, per la baixa participació de la dona en el treball regular— dona com a resultat una cobertura social només per als homes, que són qui ha cotitzat al sistema. Per això, no és estrany que hi hagi tan pocs homes beneficiaris de pensions de

viduitat. No només l'esperança de vida de les dones és superior a la dels homes, sinó que relativament poques dones han cotitzat a la Seguretat Social per donar dret als seus marits, si aquests les sobreviuen, a una pensió de viduitat.

Hi ha una feminització de la pobresa, ja que la majoria de les persones que es pot considerar que viuen per sota de llindar de pobresa són dones, i generalment grans. El fet de no tenir dret a pensions contributives, per no haver cotitzat o no haver-ho fet suficientment, porta a poder accedir, únicament, a pensions assistencials, que en la majoria dels casos són d'una quantia insuficient per sobreviure dignament.

Així doncs, les dones han patit una doble discriminació. Pel que fa a reconeixement social i laboral, situació que es veu agreujada en el moment de fer-se grans, ja que no tenen accés al sistema de protecció social en igualtat de condicions que els homes, amb els problemes de subsistència que això implica. Al mateix temps, han anat sostenint les cures informals de les persones grans sense un reconeixement social, amb dobles jornades laborals fora i dins de casa, amb un estalvi per a la resta de la societat i, a més, són la majoria de les persones amb dependència, perquè la seva esperança de vida és superior a la dels homes. Ara és el moment en què cal establir un sistema d'atenció a la dependència que garanteixi el dret a l'assistència de les persones afectades i les seves famílies, i que permeti a les dones l'accés en igualtat de condicions al mercat de treball, per eliminar les situacions de discriminació, que fins ara han estat patint. 

Cristina Faciabén



## Princesas

Direcció i guió: Fernando León de Aranoa (Espanya, 2005)

Interpretació: Candela Peña i Micaela Nevárez



És una història d'amistat entre dues dones, dues treballadores sexuals. D'una banda, la Zulema, una dona immigrada sense papers que es dedica a la prostitució per sobreviure i aconseguir una millor vida per al fill que ha deixat en el seu país d'origen, i de l'altra, la Caye, que s'hi dedica no se sap ben bé per què, i que vol diners per comprar-se coses i per pagar-se una operació de pit.

«Els personatges de les dues protagonistes mostren que dedicar-se a la prostitució no defineix la persona», van comentar les actrius protagonistes.

La pel·lícula no només parla de la prostitució, sinó també de la immigració, de la soledat, de la necessitat d'afecte, de somnis i esperances. En definitiva, és una mirada oberta a un món massa ple de prejudicis.

La bada sonora, amb cançons de Manu Chao, és un bon complement a la narració. ➡



## ¿Por qué las mujeres siempre queremos más?

Direcció i guió: Cécile Teerman (França, 2005)

Interpretació: Mathilde Seigner, Anne Parillaud, Judith Godrèche

Tracta de la relació entre tres dones, d'uns 35 anys, que són amigues des de la infància. Totes tres, malgrat estar atrapades en la seva vida personal, laboral, familiar, aconsegueixen trobar moments per veure's, compartir, fer-se costat i parlar de les seves realitats sense embuts.

En clau de comèdia, ens mostra la insatisfacció i les contradiccions que viuen moltes dones que, malgrat tenir bastant al seu favor, ja que pertanyen a un medi socioeconòmic i cultural elevat, s'enfronten a dificultats que ens semblaran bastant properes.

Hi ha un gran treball de les actrius, que ens representen unes dones amb encant i que fan un trio potent.

És una pel·lícula intel·ligent, que pot agradar a tota mena de públic i que ens pot fer passar una bona estona. ➡

## Llibres

Les dones han estat habitualment oblidades en la història tradicional i, encara que ja fa uns quants anys que en sectors de la historiografia s'ha estat investigant i recuperant el paper de les dones, queda molta feina per fer, ja que no es fa caure fàcilment el mur de la marginació i la discriminació.

## Nou dones i una guerra. dones del 36

Autora: Isabel Olesti

Edicions 62

Pròleg de Teresa Pàmies.

La Isabel Olesti ha donat veu a nou dones que van participar molt activament en la guerra civil. Dones excepcionals que hi van deixar la pell, i que van ser necessitades en el seu moment, però, fins fa poc, el seu testimoni havia quedat dissolt en la història i mai havien trobat un reconeixement. Amb el seu relat ens transmeten els records de les vivències, del valor de la seva participació en la lluita contra el feixisme.

Aquestes són algunes de les moltes "rogues", activistes polítiques i socials, milicianes, anarcosindicalistes, comunistes, etc. Totes, emmarcades dins la lluita anti-feixista i que després patirien les dures conseqüències de la guerra i del feixisme: l'exili, la presó, la repressió, la lluita clandestina. ➡



## Mujeres contracorriente. La otra mitad de la historia

Clara Obligado

Plaza & Janés

Barcelona, 2004

Aquest és un llibre senzill en el millor sentit de la paraula. Hi trobem les biografies de 39 dones, descrites de forma breu i amena. Són dones del món occidental i que van des de la cultura grega clàssica fins a la meitat del segle XX. Aquestes dones, i moltes més, són les grans silenciades, i la Clara Obligado, en parlar-nos-en, ens ajuda a ampliar la percepció de la nostra cultura i a trencar el motlle de la perspectiva masculina.

L'autora ens escriu en la introducció: «No se trata sólo de restaurar la memoria, aunque también. La experiencia de la mitad de la humanidad excluida es apasionante, ya que reúne una serie de ideas creativas y peculiares que hicieron posible que ellas, en un mundo que se les mostraba hostil, pudiesen ocupar espacios vedados. Así, cada uno de los personajes que componen esta historia nadó a contracorriente y utilizó, para alcanzar la meta, los senderos más diversos.» ➡

