

# Treballadora65

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

MARÇ 2025



ÉS TEMPS DE FEMINISME:  
**FEMINISME  
SINDICAL**

## sumari

|  |       |
|--|-------|
| Sindicat   | 4-5   |
| <b>Memòria d'activitat de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI</b>  |       |
| Salut de les dones   | 6     |
| <b>Més temps per a tu</b>  |       |
| Negociació col·lectiva   | 7     |
| <b>Pacte de cures. Un avenç en drets de ciutadania</b>                       |       |
| 8-M  | 7     |
| <b>Actes del Dia Internacional de les Dones Treballadores</b>                |       |
| Entrevista   | 8-9   |
| <b>Belén López, candidata a la Secretaria General de CCOO de Catalunya</b>   |       |
| Internacional  | 9     |
| <b>Cas Pelicot. I la vergonya va canviar de bàndol</b>                       |       |
| Qui som, què fem   | 10-11 |
| <b>Evolució de les dones a les eleccions sindicals, al sector del comerç</b> |       |
| <b>Acord parcial en la negociació del IV Conveni del lleure educatiu</b>     |       |
| <b>Impulsem la negociació de plans LGTBI als convenis col·lectius</b>        |       |
| <b>Una mirada feminista davant la dana</b>                                   |       |
| Altres veus  | 12    |
| <b>"Yo sigo siendo el rey, tú sigues siendo mi sirvienta"</b>                |       |
| Història   | 13    |
| <b>Les falsedats de la història: "És que amb Franco es vivia millor"</b>     |       |
| <b>Núria Pompeia, pionera del còmic feminista</b>                            | 13    |
| Dones amb compromís  | 14    |
| <b>Montserrat Minobis</b>  |       |
| Glossari   | 14    |
| Cultura  | 15    |

## 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 Piñero

## MAQUETACIÓ

Ana M. Segura Cintas

## IL·LUSTRACIÓ DE PORTADA

Emma Gascó Falqué

## CORRECCIÓ

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

DL: B-9227/97

## editorial

## Encara (i més que mai) és temps de feminisme



El jutge Carretero interroga Elisa Mouliá després de denunciar l'agressió que presumptament va partir per part d'Íñigo Errejón. Adolfo Carretero no busca la veritat, busca sotmetre-la. Li nega la veu, la infantilitza, la tracta com si no sabés el que diu, com si el seu testimoni no fos suficient. És un episodi més d'un sistema judicial patriarcal que perpetua la violència contra les dones.

No és nou. Les dones han hagut de demostrar la seva credibilitat una vegada i una altra davant d'un món que les ha considerat històricament menors d'edat.

A la Grècia clàssica, la dona no tenia veu pròpia: sempre era sota la tutela d'un home; no era un subjecte polític ni jurídic autònom. A l'edat mitjana, l'Església

reforçava la idea de la dona com a ésser feble i pecador, sense autonomia. I al segle XIX, metges i científics justificaven amb arguments místics que les dones eren fràgils i inestables i que estaven dominades per les emocions. Encara avui, aquesta visió persisteix en el llenguatge, en la cultura i en les institucions. Encara avui, erròniament (ens ho diu la nostra Carme Valls), la investigació científica es fa amb ratolins mascles perquè es presumeix que les femelles són "inestables".

El cinema també ens ofereix un bon exemple de la "buscada" indefensió i infantilització que tant interessa al patriarcat.

Des de *My Fair Lady* fins a *Pretty Woman*, les dones som representades com a éssers immadurs que necessitem ser corregides o rescatades per un home. A *Blancaneu* o a *La bella dorment* han estat els prínceps els que han pres les decisions mentre elles restaven inconscients, sense veu ni voluntat. La ficció reforça el missatge que les dones no en saben, no poden, no controlen, no decideixen.

Aquesta infantilització no és només simbòlica. Es manifesta també en la pressió cosmètica: per mantenir un cos adolescent, per negar el pas del temps. Perquè les arrugues són un fracàs només per a elles; en canvi per a ells són un símbol de serenitat i de maduresa. "Nena, no et deixis els cabells blancs que et fotràs 10 anys a sobre i semblaràs una boja o una bruixa."

També en l'àmbit de la justícia passa el mateix: fins fa poc, per demostrar una agressió sexual, calia haver oposat una resistència extrema. El "no" de la dona s'ha erotitzat mitjançant la pornografia, que cada cop és més violenta i més accessible als nostres fills i filles.

Com Carretero, alguns jutges dicten sentència abans d'escoltar les víctimes. Però això no és protecció, és control. És un missatge perquè la propera sàpiga el que li espera si té el coratge de denunciar. Després de passar 6 hores en una comissaria i 6 hores més al circuit de violència en un hospital, haurà d'enfrontar-se a moltes persones que la jutjaran moralment i, quan sigui el torn de la justícia, que és qui ha de protegir la víctima, això és el que es tornarà a trobar.

Quan les dones arriben a les nostres Portes Violetes convençudes de denunciar el seu agressor la primera pregunta que els hem de fer és la següent: "Et trobes forta per fer això?" És trist, és injust.

Ens volen perpètuament vulnerables, dependents, necessitades d'una tutela masculina que no hem demanat, però que ens han imposat culturalment. Però nosaltres sabem fer, dir i decidir. Sabem què volem. I, sobretot, sabem que encara és temps de feminisme. ●

Mentxu Gutiérrez Jiménez

# El calendari de la bretxa salarial

Irene Galí Magallón

Les treballadores de la indústria l'11 de novembre i les de l'hostaleria el 12 d'octubre. Les treballadores públiques el 8 de desembre i les del sector privat el 8 de novembre, el mateix dia que aquelles amb càrrec de directora o gerent. Les treballadores a microempreses d'entre 1 i 9 treballadors i treballadores el 20 de novembre i les d'empreses d'entre 50 i 99 empleats i empleades l'1 de novembre. Les dones que tenen entre 50 i 59 anys l'1 de novembre i les treballadores amb FP el 9 d'octubre. De manera general, el dia 18 de novembre. Apuntem-los al calendari: aquests són els dies en què comencen a treballar gratis les dones assalariades a Catalunya d'acord amb la bretxa salarial de gènere existent en el guany per hora treballada.

Aquest tipus de càlculs tradueixen l'evidència estadística a un llenguatge fàcilment comprensible per a tothom, i dona visibilitat a una xacra enquistada al nostre mercat de treball com és la bretxa salarial de gènere. No cal dir que les dates esmentades no figuren en cap contracte de treball; cap conveni laboral preveu de manera explícita la discriminació laboral i salarial de les dones. Tanmateix, la bretxa salarial de gènere continua existint com a manifestació palpable de moltes altres bretxes de gènere que perduren a la nostra societat. L'informe sobre bretxa salarial de gènere d'enguany, realitzat amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2022 (darreres disponibles), indica un alentiment en la reducció de la bretxa de gènere en el salari anual, que se situa actualment en el 24,24 %. En el cas del guany per hora treballada, si bé la bretxa salarial ha disminuït del 14,1 % al 13,2 % en el període 2018-2022, la diferència en euros que separa homes i dones ha augmentat lleugerament, d'1,66 € a 1,73 €. D'altra banda, les troballes apunten a un augment de la desigualtat salarial entre les dones treballadores i a un escurçament d'aquesta desigualtat en el cas dels homes. Observem també com les dones estan retallant distància amb força a la part superior de l'estructura salarial, fet que empeny amunt la seva mitjana salarial, mentre que els salaris dels homes creixen molt per sobre dels de les dones a la base de l'estructura. Estem trencant el sostre de vidre, però no aconseguim desfer-nos del terra enganxós.

Les dades aporten també valuosos elements per a la comprensió de l'origen de la bretxa salarial de gènere. Entre ells, trobem vells coneguts com el treball a temps parcial (marcadament feminitzat com a resultat de la bretxa de gènere en el treball de la llar i les cures), la segregació ocupacional de gènere o la diferent valoració

La bretxa salarial s'ha reduït en termes percentuals en els darrers anys, però la diferència en euros gairebé no ha canviat en 15 anys



Les dones, a Catalunya, cobren 6.219,39 € menys a l'any que els homes, amb una bretxa salarial del 24,24 % en salari anual i del 13,2 % en salari per hora treballada

social i econòmica que adquireixen els treballs considerats "d'homes" i "de dones". Però també elements que sovint reben una atenció menor i són peça clau en la desigualtat salarial, com són els complementos salarials, que expliquen gairebé la meitat de la bretxa salarial total (48,4%).

En qualsevol cas, les projeccions que pronostiquen l'evolució de la bretxa salarial de gènere, encara que agosarades i variables en funció del període delimitat com a referència, ens dibuixen un horitzó on és teòricament possible posar fi a la bretxa salarial de gènere d'aquí a 20 o 25 anys. Ara bé, perquè aquest horitzó esdevingui real es fa necessària la implementació decidida de polítiques laborals, socials i econòmiques (reducció de la jornada laboral, increment de l'SMI, augment de la transparència i control salarial, polítiques actives d'orientació professional amb perspectiva de gènere...) que corregeixin els factors estructurals que es troben en l'origen de la bretxa salarial de gènere. Perquè la bretxa no desapareixerà sola, però entre totes podem fer-la desaparèixer i que cada any acabi el 31 de desembre. ●

# Memòria d'activitat de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI

Fer una memòria d'activitat és essencial per visibilitzar el treball realitzat, per valorar l'impacte de les accions i per establir objectius futurs.

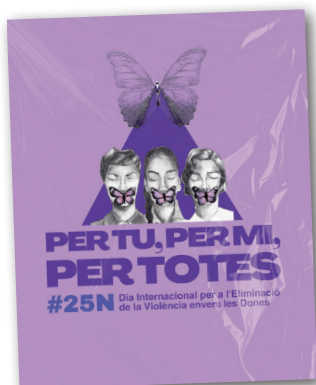
Vam sortir del 12è Congrés, el maig del 2021, amb l'autodeclaració de CCOO de Catalunya com a sindicat feminista. No és menor que l'organització més gran del país es defineixi com a "sindicat feminista, de dones i homes". Una fita que no és gratuïta, sinó fruit del treball de moltes dones d'aquesta organització que, des de fa anys, han abordat aquesta lluita de manera decidida i valenta, trencant rols i estereotips, cercant aliances, teixint complicitats i sensibilitzant els nostres companys per fer-los còmplices d'un projecte comú de recuperació dels drets de les dones i de justícia social.

Any rere any reforcem el nostre compromís amb la igualtat i la lluita contra les violències masclistes. Recollir el treball de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya en aquesta memòria és clau per mostrar, amb una perspectiva clara, l'activitat del feminisme sindical en la millora de les condicions laborals i socials de les dones treballadores del nostre país, així com per analitzar els avenços aconseguits i les barreres encara presents.

## IMPULS DELS PLANS D'IGUALTAT

Des del març del 2022 hem hagut d'afrontar tot un seguit de canvis profunds per poder participar al màxim nombre de negociacions, posant tots els recursos sindicals a disposició de tota la classe treballadora amb l'únic objectiu de construir un món de treball igualitari i just. I amb les prioritats sindicals d'eliminar la bretxa salarial, millorar la corresponsabilitat i garantir protocols d'assetjament.

|                    | 2022  | 2023  | 2024  |
|--------------------|-------|-------|-------|
| <b>Obligatoris</b> | 6.000 | 6.000 | 7.000 |
| <b>Registrats</b>  | 2.298 | 3.059 | 4.437 |
| <b>Validats</b>    | 953   | 1.618 | 2.729 |
| <b>Denegats</b>    | 867   | 1.140 | 1.590 |



4

## AUGMENT DE LA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Com a sindicat feminista gairebé la meitat de les nostres afiliades són dones. Però no ens conformem amb això, sinó que volem que la nostra representació sindical també sigui de la meitat.

Durant aquest 2024 l'afiliació de dones ha estat d'un 51,37 % sobre el 48,63 % d'homes, i les delegades han augmentat en 382 respecte dels homes, els quals han experimentat un descens de -180.

L'evolució durant el mandat, pel que fa a la presència de dones al sindicat, ha estat la següent:



|                  | 2022   | 2023   | 2024   |
|------------------|--------|--------|--------|
| <b>Afiliació</b> | 63.797 | 64.019 | 66.101 |
| <b>Delegades</b> | 9.580  | 10.188 | 10.570 |

## ACTES I JORNADES

Cada any som presents, juntament amb el moviment feminista, a les manifestacions del 8-M i del 25-N, dues diades internacionals cabdals per posar el feminisme a l'agenda política i sindical.

Iniciàvem el mandat després d'un 8-M marcat pel primer aniversari de la pandèmia. Un any difícil per a tothom, però especialment per a les dones. I hem continuat treballant amb dificultats per abordar la implementació dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores i perquè els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe siguin una realitat. També hem aprofundit en la necessitat d'implementar mesures de corresponsabilitat i de dedicar més investigació i recursos a la salut de les dones.

### 8-M, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

- 2024: "Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya"
- 2023: "La igualtat és un pla que funciona"
- 2022: "De les paraules als fets. Per la igualtat, tenim un pla"

### 25-N, DIA INTERNACIONAL PER A L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

- 2024: "Per tu, per mi, per totes"
- 2023: "S'ha acabat. Expliquem-ho"
- 2022: "15 anys sense protocol d'assetjament"
- 2021: "Contra les violències masclistes: prevenció, proactivitat, organització i acció!"



### 28-M, DIA INTERNACIONAL D'ACCIÓ PER A LA SALUT DE LES DONES

- 2024: Jornada sobre salut sexual i benestar emocional: “El sexe és salut, la salut és vida”
- 2023: “A la joventut o la vellesa: treball i vida amb salut i dignitat”
- 2022: “Les dones, al centre de la salut. Ens hi va la vida!”
- 2021: “La societat té un deute amb les dones”

### ALTRES

- 12 de setembre del 2022. Jornada: “Tenim un pla, i ara què? Reptes de la negociació i de la Inspecció de Treball”
- 1 de desembre del 2023. Participació a la jornada sobre negociació col·lectiva: “Nous permisos, digitalització, temps de treball i igualtat de gènere”
- 16 de novembre del 2023. Trobada sindical afromediterrània: “Combatre la violència contra les dones”

### ESCOLA DE DONES FEMINISTA

- 2024: “Lideratges feministes” (XIX)
- 2023: “Comuniquem! Sense sexisme ni misogínia” (XVIII)
- 2022: “Néixer dona: el producte més rendible del capitalisme” (XVII)
- 2021: “Contra les violències masclistes: prevenció i acció” (XVI)

### PORTES VIOLETES

Seguim impulsant la xarxa d'atenció a víctimes de violència masclista amb les Portes Violetes a tots els locals de CCOO. Aquestes són espais segurs dissenyats per escoltar, orientar i acompanyar aquelles persones que afronten situacions de violència o discriminació.

El 2024 hem realitzat 3 sessions territorials (Tarragona, Lleida i Girona), 1 per a joves i 1 a la Federació d'Indústria.

### ACCIÓ SINDICAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Vam començar el mandat amb 16 concentracions de condemna el 2021, però, malauradament, el flagell dels feminicidis no para de créixer. La seva erradicació és una prioritat del sindicat des dels centres de treball amb la negociació dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe i amb la formació sindical.

| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|
| 16   | 15   | 15   | 21   |

### INFORMES, ESTUDIS I GUIES

Per a aquest 2025 hem elaborat una guia laboral per a víctimes de violència de gènere i sexual: *Recursos per garantir la seva estabilitat econòmica i protecció*, que presentarem properament.

Durant aquest període, la publicació de documents propis o en els quals hem col·laborat ha estat força productiva:

- 2024: “Decàleg per a un sindicat feminista” / *Guia dels drets, serveis i prestacions actuals per a una conciliació corresponsible* / Informe del 8-M: “El temps de les dones” / Informe de bretxa salarial
- 2023: Informe del 8-M: “L'impacte d'un any de reforma laboral i una primera anàlisi sobre plans d'igualtat” / Informe de bretxa salarial: “La bretxa salarial de gènere i els ERTO”
- 2022: *Guia sobre els plans d'igualtat a les empreses* / Píndola informativa “Dret de protecció de la treballadora embarassada i/o lactant natural davant dels riscos laborals a la feina” / Informe del 8-M
- 2021: *Guia sobre mesures i plans d'igualtat*

### PROJECTES INNOVADORS

**CCOOpoly**: joc per conscienciar sobre corresponsabilitat i bretxa salarial. Estrena a Barcelona i desplaçament territorial.

### ALTRES ACTUACIONS

Ens adherim a la convocatòria internacional de la concentració en defensa del dret al propi cos, davant la repressió contra el dret a l'avortament als EUA (març del 2022).

CCOO ens adherim a la concentració en suport de Jenni Hermoso (29 d'agost del 2023).

### LGTBI

L'avenç de la ultradreta a Europa està provocant un augment d'atacs homofòbics cap a aquest col·lectiu, i des de CCOO ho denunciem i ho enfrontem enèrgicament. Per això vam participar a la concentració contra l'assassinat d'en Samuel Luiz, el juliol del 2021, i hem organitzat, aquest 2024, un acte a l'Espai Assemblea amb el títol “Organitza el teu orgull per lluitar contra la ultradreta”.

Durant el mandat hem continuant amb la nostra participació i compromís a les diades del 26 d'abril, per la visibilitat lèsbica; el 17 de maig, contra l'homofòbia, la transfòbia i la bifòbia, i el 28 de juny, per l'alliberament LGTBI a les jornades amb el títol “A la feina amb orgull: de les lleis a la realitat” i “La qüestió LGTBI: posem un + a l'acció sindical”.

**Fem sindicalisme feminista per transformar el món laboral i social! ●**

# Més temps per a tu

Mónica Pérez Cardoso

Diversos estudis han mostrat que la reducció de jornada pot disminuir l'estrès crònic i millorar la qualitat del son i de la salut mental, tot mantenint o fins i tot millorant la productivitat empresarial. Al contrari, les jornades extenses i la manca de descans augmenten l'exposició a riscos laborals i empitjoren la salut.

Per tant, l'acord signat amb el Govern central per a una jornada màxima de 37,5 hores sense afectació salarial beneficiarà molts sectors en què la negociació col·lectiva no ha permès reduir-la, alguns dels quals molt feminitzats i caracteritzats per salaris baixos, per jornades irregulars i extenses, i per l'exposició a riscos relacionats amb fortes demandes emocionals i físiques.

Evidentment, cal acompanyar aquesta mesura amb polítiques preventives eficients a les empreses, com ara avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere o protocols efectius per al registre horari i la desconnexió digital, per garantir que no implica una intensificació del treball per a les persones treballadores. Cal reduir la jornada laboral sense augmentar la càrrega de treball.

En el context actual, amb un enfocament integral de l'acció del sindicat i davant de la degradació que pateix el nostre sistema preventiu, la Mesa de Diàleg Social per a la reforma de la Llei de prevenció de riscos laborals suposa una oportunitat per impulsar els canvis legals i tècnics necessaris per assolir una major qualitat i un millor control de les activitats preventives a les empreses, així com per implementar la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció.

Un dels beneficis més destacables associat a una disminució del temps de treball i molt vinculat a la salut i al factor de risc psicosocial de la doble presència és l'equilibri entre el treball i la vida. Ara bé, aquests estudis que esmentava al principi de l'article mostren que no funciona de la mateixa manera per als homes que per a les dones, ja que, majoritàriament, elles dediquen el temps de reducció de jornada a fer tasques domèstiques.



Les dones tenen una doble jornada de treball: la laboral remunerada i la pròpia de les tasques de cura i domèstiques. L'acord assolit amb el Govern protegeix el dret a la conciliació i consolida el registre horari i la desconnexió digital. Cal, però, fer més passos cap a una conciliació corresponsable. Se'ns obre una nova oportunitat per a la reivindicació feminista i per insistir en el debat sobre la participació de la dona en la vida social i els rols de gènere. Els canvis que aquest debat pugui generar beneficiaran tota la classe treballadora, ja que no és aliè al conflicte entre capitalisme i vida social.

Una societat igualitària es caracteritza per facilitar a totes les persones les mateixes oportunitats de participació en la vida social. Necessitem, per tant, fer emergir el debat sobre les polítiques de temps que poden ser desitjables i sobre les polítiques públiques per a una conciliació corresponsable que redistribueixi les tasques domèstiques i reproductives entre les dones i els homes.

En les societats democràtiques avançades els mercats no poden basar les seves capacitats productives en una massa de vides precàries i, en aquest sentit, assolir una jornada de màxim 37,5 hores sense reducció salarial és un avenç laboral i social. Hi som a prop (en el moment d'escriure aquestes línies) i des d'aquest sindicat treballarem perquè aquest canvi es faci realitat i estigui acompanyat de polítiques preventives eficients, mesures que garanteixin la desconnexió digital i el registre horari, i avenços cap a la conciliació corresponsable. ●

COMPANYA,  
ACOMPANYA'NS A  
Instagram<sup>®</sup>  
SEGUEIX-NOS A:  
@donescceo

# Pacte de cures. Un avenç en drets de ciutadania

Fany Raquel Galeas Sánchez/ Mertxe Paredes Durán

A CCOO ho tenim clar: la cura és essencial i transversal en el cicle de la vida. Per això hem elaborat el document “Propuesta de CCOO para un pacto integral y estatal de cuidados”, que, juntament amb les “100 medidas para un pacto integral y estatal de cuidados”, ens permet explicar als poders públics i a la ciutadania el canvi de model necessari per a un veritable sistema de cures.

En algun moment de les nostres vides necessitarem la cura d'altres persones perquè la nostra vida sigui possible i digna, sobretot en moments d'especial vulnerabilitat com la infància, la vellesa, la malaltia, la discapacitat o les situacions de dependència. I aquesta necessitat creixent, les famílies no la podran assumir, més ben dit les dones de les famílies no la podran assumir, perquè carregar amb la feina remunerada, la família o la casa i la cura de les persones grans és massa càrrega, encara que es pugui descarregar aquesta responsabilitat en altres dones, majoritàriament migrants i en situació irregular.

La socialització del rol de les dones com a cuidadores, i l'obligació moral de fer-se'n càrrec, és una sobreexplotació que perpetua una posició de subordinació i discriminació interseccional (de gènere i de classe), i les situa com a víctimes potencials de violència masclista.



L'estat social i solidari reconegut a la nostra constitució ha de fer efectiu, d'una vegada per totes, el dret a les cures: a rebre i a donar-les. Articulant un nou model amb el qual es garanteixi una xarxa pública de serveis accessibles, universals, amb ocupació de qualitat i salaris dignes. Ha de redistribuir el temps i la responsabilitat entre els homes i les dones, a més de contribuir a una societat cohesionada intergeneracionalment.

En definitiva, ha de crear un sistema públic de les cures acordat i edificat mitjançant un pacte social integral, sobre les bases del diàleg social i la negociació col·lectiva, i amb perspectiva de gènere. ●

## 8-M Actes del Dia Internacional de les Dones Treballadores



| DATA       | HORA               | NOM ACTE  | LLOC  |
|------------|--------------------|---|---|
| 07/03/2025 | de 10 a 14 h       | Encara és temps de feminisme (sindical)   | Via Laietana, 16, BARCELONA                                     |
| 13/03/2025 | de 9 a 14 h        | Improshow en el marc del 4t Congrés d'Indústria   | Via Laietana, 16 BARCELONA                                      |
| 11/03/2025 |                    | Xerrada debat 8-M   | Via Laietana, 16, BARCELONA                                     |
| 11/03/2025 | de 9 a 14 h        | Dones i cultura de la pau (Congrés Serveis)   | Via Laietana, 16, BARCELONA                                     |
| 06/03/2025 | de 10 a 12 h       | Encara és temps de feminisme (sindical). Testimoni violència                                    | Local de CCOO. PI Penedès, 4                                    |
| 10/03/2025 | de 10 a 12 h       | Taller sobre plans d'Igualtat   | Local de CCOO a Igualada  |
| 07/03/2025 | de 10 a 14 h       | Encara és temps de feminisme  | Local de CCOO a Girona, C. Miquel Blay, 1, 5a pl.               |
| 27/02/2025 | de 11 a 13 h       | CCOOpoly  | Pl. del Mercat de Tortosa                                       |
| 07/03/2025 | 12 h               | Lectura del manifest conjunt  | C. Ciutadella, 13 de Tortosa                                    |
| 07/03/2025 | 12 h               | Lectura del manifest conjunt  | Pl. Dona Treballadora de Tarragona                              |
| 07/03/2025 | de 10 a 12 h       | Projecció del documental <i>Elles hi eren. Lluita de les dones a les fàbriques de Tarragona</i> | C. August, 48, sala d'actes de CCOO a Tarragona                 |
| 07/03/2025 | 12 h               | Lectura manifest CCOO   | Pl. Dona Treballadora de Reus                                   |
| 07/03/2024 |                    | Encara és temps de feminismes. Dinàmica i debat de feminisme sindical                           | C. Enric Granados, 5, 25006 Lleida                              |
| 12/03/2025 | de 10.30 a 12.30 h | Les dones a la lluita obrera. Trencant invisibilitats   | Local de CCOO a Badalona, c. Font i Escolà, 6                   |
| 12/3/2025  | 17.30 h            | Un camí ple de pedres: experiències de dones amb dificultats per accedir al món laboral         | Local de CCOO a Mataró, c. Castañes, 120                        |
| 06/03/2025 | 19 h               | La precarietat té nom de dona / El terra enganxifós   | Centre Cívic Pla d'en Boet, c. Juan Sebastián Elcano, 6, Mataró |
| 07/03/2025 | 10.30 h            | A què jugues / Experiències de dones deportistes  | Local de CCOO a Granollers, c. Pius XII, 5                      |
| 04/03/2025 | 10.30 h            | Pintem de violeta el món  | Local de CCOO a Vic, Pl. Lluís Companys, 3                      |



## BELEN LÓPEZ

L'actual secretària general de CCOO de les Comarques Gironines és la primera dona que presenta candidatura per encapçalar la nova direcció del sindicat, des de la seva constitució ara fa 60 anys.

De família migrant, va néixer a les Masies de Voltregà (Osona) el 1976. Llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració, actualment és professora de formació professional i delegada a la Junta de Personal.

Implicada activament al moviment feminista del seu territori, l'any 2002 s'afilia al sindicat i hi inicia la seva trajectòria desenvolupant tasques de formació i assessorament. Des de l'any 2011 assumeix tasques de direcció a Organització, Comunicació i Dones.

Durant tot aquest temps ha pogut compatibilitzar el seu compromís amb la millora de les condicions de vida de les persones treballadores i la lluita contra les desigualtats de les dones amb la maternitat i la cura dels seus tres fills.

**“Tot i que cada cop hi ha més dones en càrrecs de responsabilitat, és fonamental garantir que no només hi siguin, sinó que puguin exercir la seva funció en igualtat de condicions”**

**Sovint es parla de “lideratge femení” com si tingués unes característiques pròpies. Per a tu, la clau no és el gènere, sinó si es tracta d'un lideratge feminista o no. Com definiries aquest tipus de lideratge?**

El tema del lideratge femení no és una qüestió de si qui l'exerceix és home o dona, sinó de si es tracta d'un lideratge feminista o no. En una societat androcèntrica i masclista, és més probable que siguem les dones les que passem per aquest filtre feminista la majoria de les coses.

Per a mi, un lideratge feminista ha de ser transformador de la realitat. Això vol dir que les propostes del sindicat, tant cap enfora —en la negociació col·lectiva i en els espais de concertació— com en el seu funcionament intern, han d'incorporar una mirada feminista que ajudi a transformar la realitat cap a aquests principis feministes.

Aquests principis, des del meu punt de vista, són molts, però n'hi ha dos de prioritaris: situar les persones com l'eix central de totes les accions i construir una societat basada en la cura mútua, prioritzant el benestar de les persones i del planeta.

**Com es tradueix aquest lideratge feminista en el dia a dia de CCOO, tant en l'àmbit extern com en el funcionament intern?**

Internament, el lideratge feminista és un lideratge que prioritza el col·lectiu, que no és autoritari i que es basa en l'escolta activa i en

la construcció col·lectiva. No es tracta només del que reivindicuem cap enfora, sinó també de com ho apliquem dins del sindicat. La coherència entre el discurs i la pràctica és essencial.

Cap enfora, es tracta de garantir que les nostres propostes i accions sindicals tinguin una perspectiva feminista i transformadora. Això significa que la mirada feminista ha de ser present en la negociació col·lectiva i en tots els espais on tenim presència.

**Sovint dius que un lideratge feminista no implica ser sempre conciliador o suau. Creus que encara pesa molt l'estereotip que les dones han d'exercir el lideratge d'una manera concreta?**

Sí, encara pesa molt. Sovint es diu que el lideratge femení és més cooperatiu i busca més consensos, mentre que el masculí és més contundent i directe. Però jo crec que aquestes són normes de gènere que hem de trencar.

Per a mi, el lideratge feminista pot incorporar tant les característiques que es consideren “masculines” —com per exemple la contundència i la claredat en la presa de decisions— com les que es consideren “femenines” —com ara la cooperació i la construcció col·lectiva. No es tracta d'una dicotomia, sinó d'aplicar les diferents competències segons la situació.

Un lideratge feminista ha de ser conseqüent: ha de prioritzar el col·lectiu i ha de fugir de l'autoritarisme, però també ha de ser ferm quan cal. No és contradictori, al contrari, és una manera de trencar estereotips de gènere.



## entrevista

**Has viscut l'evolució del sindicat des del 2002. Quins creus que han estat els principals canvis en clau feminista dins de CCOO?**

Crec que el sindicat ha canviat molt en aquests anys, sobretot en la seva feminització. Hi ha moltes més dones en espais de responsabilitat, i això ha transformat les dinàmiques internes fent que el sindicat sigui un espai més accessible i acollidor per a les dones. Això és important perquè és difícil referenciar-se en un espai on no veus dones amb responsabilitat.

També ha canviat el tipus de propostes que es fan. Els temes que abans es veien com a preocupacions "de dones" ara formen part del nucli de les reivindicacions del sindicat.

**L'augment de dones en espais de responsabilitat ha trans-**

**“Un lideratge feminista ha de ser transformador de la realitat. Les propostes del sindicat, tant cap enfora —en la negociació col·lectiva i en els espais de concertació— com en el seu funcionament intern, han d'incorporar una mirada feminista”**

**format també les reivindicacions del sindicat. Quines són les principals lluites que abans es consideraven “de dones” i que ara són centrals en l'agenda sindical?**

Crec que, gràcies a l'augment de dones en llocs de responsabilitat, les reivindicacions que abans es veien com a secundàries o sectorials han passat a ser essencials.

Per exemple, tot el que té a veure amb la cura i la responsabilitat, la lluita contra la precarietat laboral, que afecta especialment les dones, i la necessitat de posar les persones al centre de les polítiques laborals són ara elements clau de l'agenda sindical.

**Més enllà de la presència de dones, quins reptes encara queden pendents per aprofundir en la feminització real del sindicat?**

Encara hi ha reptes importants. Tot i que cada cop hi ha més dones en càrrecs de responsabilitat, és fonamental garantir que no només hi siguin, sinó que puguin exercir la seva funció en igualtat de condicions, sense haver de demostrar constantment la seva vàlua o adaptar-se a models masculins de lideratge.

A més, cal continuar transformant el sindicat perquè sigui un espai realment feminista en la seva manera de funcionar, en la distribució del poder i en les seves reivindicacions. Això vol dir que hem d'incorporar la perspectiva feminista en totes les decisions i assegurar que el canvi no sigui només quantitatiu (més dones), sinó qualitatiu (un sindicalisme feminista de base).●

## internacional

# I la vergonya va canviar de bàndol

Maribel Ayné Domigo

Quan una dona, violada sota submissió química durant 10 anys per més de 83 homes, 51 d'ells identificats, renuncia al seu dret a l'anonimat declarant que “la meua vida ja està arruinada, ara que valgui la pena fer-ho públic” i, a més, decideix mediatitzar el procés per tal de sensibilitzar la societat, la commoció i els debats ocupen els carrers i neix un crit polític que ressonarà per tot França i traspasarà fronteres: “La vergonya ha de canviar de bàndol”.

La generositat i la determinació de Gisèle Pelicot ens va colpir a totes. La crueltat dels fets va sacsejar consciències i va activar denúncies i sororitat. Per això, les dones de CCOO ens vam plantar a Avinyó. Més de 50 dones sindicalistes vam sortir amb autocar des de Barcelona. L'ambient reivindicatiu i soròric ens va acompanyar durant tot el viatge. Totes



teníem molt clar l'objectiu: denunciar l'horror que va patir la víctima, evidenciar les debilitats de la llei francesa actual, que no menciona clarament la necessitat del consentiment afirmatiu, i fer palès, un cop més, que els violadors no són psicòpates. A Pelicot la van violar homes que tenien entre 26 i 68 anys i que són bombers, farmacèutics, periodistes, pares de família, fills, germans...

En arribar a Avinyó ni el fred ni les llargues hores d'espera van minvar la força de CCOO feminista davant els jutjats, on la nostra secretària de les Dones de CCOO, després d'atendre periodistes de tot Europa, va compartir micròfon amb organitzacions feministes de Catalunya, València i França.

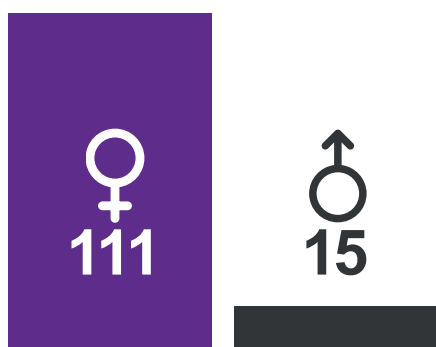
Madame Gisèle ha estat la protagonista d'un judici històric i ha transformat el seu dolor en una poderosa veu per al feminisme. Per a nosaltres no és la dona violada més de 200 vegades, sinó que és un símbol feminista. Era important mostra-li tot el nostre suport, compromís i agraïment en aquesta lluita compartida. ●

# Evolució de les dones a les eleccions sindicals, al sector del comerç

Isabel Flores Gómez

El comerç és un dels sectors menys afavorits quant a condicions laborals. Els salaris baixos dificulten que les treballadores puguin cobrir les seves necessitats bàsiques i de conciliació, a causa dels amplis horaris i, sovint, dels canvis d'última hora, dels torns rotatius i del treball en diumenges i festius.

Els sectors del comerç més feminitzats són els que es dediquen a la venda de productes per a les persones, com perfumeries, sabateries, tèxtil, alimentació, etc.



Al comerç tèxtil hem aconseguit, durant aquest mandat, créixer en 111 dones i 15 homes

## CCOO fa enviament de productes menstruals a Cuba

Diana Estudillo Sanchez

L'embargament que mantenen els EUA des de fa més de sis dècades contra Cuba s'ha intensificat durant els darrers governs nord-americans. La manca de productes menstruals i de productes anticonceptius, així com de matèries primeres per fabricar-los afecta especialment les dones, que veuen compromesos drets fonamentals com la salut sexual i reproductiva. El passat 28 de maig, amb motiu del Dia Internacional de la Salut de les Dones, CCOO i MDM (Movimiento Democrático de Mujeres), vam engegar una campanya de recollida de productes menstruals reutilitzables, així com de productes anticonceptius. A Catalunya s'han establert 15 punts de recollida a diferents locals de les quatre províncies. S'han fet diverses accions per estimular la solidaritat del nostre actiu sindical, així com de l'afiliació.

Aquestes accions han culminat en la recollida de més d'11 kg de material, entre productes menstruals reutilitzables i productes anticonceptius.

Aquest material, juntament amb el que han recollit les companyes d'Aragó, Galícia, Castella i Lleó i altres comunitats, serà enviat en breu a la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), a l'Havana, en una demostració de sororitat de classe i de gènere amb les nostres germanes cubanes. ●

El comerç es caracteritza per un model productiu basat en la competència dels preus, i tot això afecta directament els salaris i la càrrega física i mental, cosa que causa problemes de salut, desigualtat de gènere i pobresa.

Evidentment, hi ha una gran diferència entre les empreses que estan organitzades sindicalment i les que no. En aquest segon cas, és necessari arribar a aquestes treballadores i treballadors per conscienciar-los dels beneficis d'organitzar-se per aconseguir que les empreses apliquin bé la normativa laboral i es pugui avançar en la millora de les seves condicions.

És un gran repte, el qual requereix la implicació de tots els actors socials (empreses, sindicats i persones treballadores). Per part de CCOO, ho tenim clar: hem treballat molt en aquests sectors i hem aconseguit una evolució a l'alça de la representativitat en general, però, sobretot, de la femenina. Per exemple, al comerç tèxtil hem aconseguit, durant aquest mandat, créixer en 111 dones i en 15 homes.

Les dones de la federació entenem que la participació de les dones als comitès d'empresa fomenta el lideratge femení i empodera les dones treballadores, en crear models sindicals i polítics de referència. ●

## Lleure educatiu i sociocultural: acord parcial en el marc de la negociació del IV Conveni

Débora Pérez Avilés /  
Cristina Broto Marco

Som dones i joves treballadores de menjadors i activitats extra-escolars, de cases de colònies, museus i equipaments de proximitat, entre altres serveis, que fem realitat el lleure com un dret educatiu, cívic i sociocultural de la ciutadania, de totes les edats, arreu de Catalunya.

Som un sector essencial, feminitzat i que serveix d'entrada al món del treball del jove precaritzat, en el qual impera la parcialitat i la temporalitat, els salaris baixos i unes condicions de treball nefastes que dificulten a les persones treballadores construir el seu projecte vital.

Som dues les federacions de CCOO de Catalunya, la Federació d'Educació i la Federació de Serveis a la Ciutadania, que treballam al sector i que fem sector posant-hi el cos, que negociem el conveni des de la unitat d'acció i la intel·ligència col·lectiva. Perquè juntes tenim més força.

Aquest acord significa la visibilització, el reconeixement i la dignificació de qui som i què fem en el sector del lleure amb la recuperació parcial del poder adquisitiu, amb increments de més d'un 12 % en 3 anys, amb la consecució de complements i amb la conformació de la classificació professional. Aquest acord no significa que la negociació hagi acabat: acabarà amb la signatura del IV Conveni. Som en lluita i farem del sector el nostre futur! ●





## Impulsem la negociació de plans LGTBI als convenis col·lectius

Pol Mena Gironès

**Des de la publicació de l'RD 1026/2024, CCOO refermem el nostre compromís en la lluita per a la igualtat de la classe treballadora LGTBI.**

Malgrat els avenços aconseguits en matèria de drets laborals i socials, encara existeixen discriminacions que afecten persones treballadores LGTBI en l'àmbit laboral. La falta de polítiques reals, en pro de les cosmètiques, a moltes empreses que s'erigeixen com a abanderades de la diversitat, però que són meres declaracions de principis, perpetuen situacions de desigualtat que hem d'erradicar.

Per aquesta raó, amb l'obligatorietat d'incloure mesures contra la discriminació de les persones LGTBI als convenis col·lectius, donem la màxima cobertura i la màxima protecció a les persones treballadores i assumim, així, el nostre compromís com a sindicat de la diversitat, declaració que està establerta en els Estatuts de CCOO. Aquestes mesures no només són eines per garantir la igualtat efectiva, sinó que també promouen espais laborals més segurs i respectuosos.

En aquest sentit, això inclou protocols contra l'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere, mesures de formació i sensibilització, així com la visibilitat del col·lectiu dins les empreses. Instem les patronals i les administracions públiques a comprometre's fermament amb aquesta qüestió. Només amb una negociació col·lectiva valenta i àgil podrem avançar cap a una societat realment igualitària on ningú sigui discriminat per ser qui és o per estimar qui estima. CCOO treballarà (i treballa) incansablement perquè aquesta sigui una realitat tangible a tots els centres de treball. ●

## Una mirada feminista davant la dana

El 29 d'octubre patírem, al País Valencià, una dana que va devastar una superfície de 238 km<sup>2</sup>. L'impacte en vides humanes, danys materials i ambientals no té precedents a Espanya. 224 víctimes mortals i 3 persones desaparegudes encara, i 140.000 vehicles i centenars d'habitatges i negocis destrossats. Tres mesos després, no s'ha superat la situació d'emergència en nombrosos municipis. Els milions de tones de fang i residus de tot tipus encara es troben en parcs, polígons o instal·lacions esportives, sense oblidar-nos del mal patit, i les seues possibles conseqüències, de valor incalculable a l'Albufera, principal aiguamoll valencià.

Una dana que hauria de suposar un punt d'inflexió, perquè la ràbia i la impotència de la societat no tolerarà que la representació política no adopte mesures molt més ambicioses davant els riscos d'exposició al canvi climàtic, que està tenint afectació en molts aspectes de la nostra vida quotidiana.

Més enllà de les urgències que vam haver d'atendre en les primeres hores i dies, elaborarem una sèrie de propostes que traslladarem al Govern d'Espanya i al de la Generalitat Valenciana, des de la perspectiva de gènere que caracteritza la nostra organització.

### Mesures estatals

Sol·licitarem l'ampliació de permisos retribuïts per les causes d'impossibilitat de desplaçament, treball de reconstrucció i neteja o cura de familiars. I és que respecte de la conciliació s'estaven donant diferents situacions, com l'impediment d'acudir a la feina per la necessitat d'atendre la cura de menors o persones dependents que tenien els centres tancats, o estaven oberts però no hi podien accedir per falta de vehicle, en tots dos casos amb manca d'una xarxa de suport. Aquesta casuística es va cobrir amb la creació expressa d'un permís retribuït nou respecte del de la COVID i proposat pel sindicat.

També plantejarem mesures de flexibilitat laboral, així com el restabliment del Pla MECUIDA, que possibilitava una reducció de fins al 100 % de la jornada laboral, però que havia d'anar acompanyat d'alguna prestació econòmica per no oblidar la perspectiva de gènere ni de classe, perquè no totes les famílies poden prescindir d'un salari, especialment les monoparentals femenines.



### Propostes per al País Valencià

Era important rehabilitar i ampliar l'oferta de recursos públics pròxims a les zones devastades: escoles infantils, col·legis, instituts, residències, centres de dia i centres per a persones amb discapacitat. Entenim que, sobretot en els primers moments, era necessari que, mentre els pares i les mares feien gestions o netejaven els seus habitatges, els serveis públics se'n feren càrrec.

Considerarem prioritari que es fera un mapa, tant dels centres afectats com d'aquells pròxims a la zona que pogueren acollir menors i dependents, perquè en alguns casos és absolutament necessària l'atenció especialitzada, per exemple per a menors autistes. És imprescindible, a més, preveure una adequada atenció psicològica, així com afavorir la mobilitat a través del transport públic.

Així mateix, sol·licitarem a la Generalitat un complement per a aquelles persones, fonamentalment dones, acollides al Pla MECUIDA, però la Generalitat aquesta qüestió no s'ha dignat a dotar-la econòmicament ni a posar-la en marxa.

En definitiva, l'escut social ha estat impregnat de certa sensibilitat i perspectiva feminista, fonamentalment per part del Govern d'Espanya. ●

# “Yo sigo siendo el rey, tú sigues siendo mi sirvienta”

Coral Herrera Gómez  
Esriptora i comunicadora

El patriarcado hace creer a la mayoría de los hombres que solos no pueden valerse por sí mismos y que necesitan una sirvienta que les cuide y actúe como una madre. Necesitan que la sirvienta satisfaga todos sus deseos y necesidades, y realice las tareas básicas para la supervivencia que ellos no saben, no pueden y no quieren realizar.

Debido a la falta de autonomía de los varones patriarcales, la gran mayoría necesita una mujer que traiga un salario a casa, y que además trabaje gratis en el hogar, se ocupe de todo, y que lo haga de un modo amable y servicial.

Pese a que la mayoría de los países viven desde hace décadas en regímenes políticos democráticos, aún la mayor parte de los hogares adoptan un sistema de monarquía absolutista en la que los hombres son los reyes, y la mujer, las hijas y los hijos súbditos y sirvientes.

Los hombres necesitan sentirse poderosos: los datos nos demuestran que les está costando mucho quitarse la corona y democratizar su propio hogar. Solo con echar un vistazo a las estadísticas del tiempo libre desagregadas por sexo nos damos cuenta de cómo el matrimonio heterosexual beneficia mucho más a los hombres: ellos tienen casi el doble de tiempo libre que las mujeres en todo el mundo, lo que implica que tienen más tiempo para descansar, para dormir, para divertirse y para disfrutar de la vida<sup>1</sup>.

**El matrimonio heterosexual beneficia mucho más a los hombres: ellos tienen casi el doble de tiempo libre que las mujeres**



**Es necesario que los hombres sean valientes, se quiten la corona, y renuncien a sus privilegios...Y traten a las mujeres como compañeras**

Una de las principales causas de divorcio en la actualidad es la sobrecarga de los cuidados: las mujeres nos hemos incorporado masivamente al sistema laboral, pero los hombres no se han incorporado masivamente al sistema de cuidados, razón por la cual la mayoría de las mujeres tienen doble jornada laboral, y tan solo una hora de tiempo libre al día, según el Instituto de las Mujeres de España.

Los hombres se casan porque tanto el capitalismo como el patriarcado les seducen a través de una compensación fundamental: “si te casas serás el rey de tu casa, y podrás tener descendencia, sexo asegurado, una sirvienta complaciente que te cuide, te obedezca y te acompañe hasta la muerte”. Además, le promete que también tendrá a su disposición todas las sirvientas sexuales que quiera a cambio de unas monedas. Por eso los hombres siguen luchando contra la explotación laboral que sufren, pero no contra la explotación doméstica y sexual que ejercen.

Las mujeres no aguantan el abuso sin quejarse. Todas, en mayor o menor medida, de una forma u otra, protestan

contra la injusticia y contra las violencias que sufren por parte de los hombres. Por eso las relaciones de pareja están atravesadas por múltiples luchas de poder, algunas de ellas eternas. En estas luchas de poder los hombres patriarcales usan sus privilegios como armas.

Les piden a sus compañeras que sean monógamas, pero ellos no lo son. Les piden a sus compañeras que les cuiden, pero ellos no cuidan a sus compañeras. Limitan la libertad de su compañera, pero jamás limitan la suya propia. Les piden que tengan hijos, pero tampoco los cuidan.

¿Qué necesitamos como sociedad para erradicar la explotación, la desigualdad, y la violencia de género? Que los hombres sean valientes, se quiten la corona, y renuncien a sus privilegios. Que reciban una educación basada en la Ética del Amor, la Filosofía de los Cuidados y el feminismo, que tomen conciencia de los abusos que ejercen, que aprendan a cuidarse y a cuidar sus emociones y sus relaciones.

Y que traten a las mujeres como compañeras. ●

<sup>1</sup> En España las mujeres trabajan gratis durante 43 días al año. Dedican una media de 6 horas (5 horas y 59 minutos) al trabajo doméstico. Por el contrario, los hombres emplean en este grupo de actividades 2 horas y 20 minutos, según el Instituto de las Mujeres de España (2003)

# Les falsedats a la història: “És que amb Franco es vivia millor..”

Lucía Aliagas Picazo



**Malgrat el discurs oficial del règim sobre l'exaltació de la feminitat tradicional, la realitat va ser que el franquisme va imposar un sistema profundament patriarcal i classista que condemnava les dones a la submissió i a la dependència econòmica, i que es trobava fonamentat en la violència. Aquest contrast es fa encara més evident si es compara amb els avenços assolits durant el període republicà.**

Durant el període anterior, s'havien impulsat reformes progressistes que havien transformat la vida de les dones treballadores gràcies a la força del moviment feminista i obrer. L'aprovació del sufragi femení, el dret al divorci i una legislació que garantia una millor protecció laboral van ser avenços fonamentals. Alhora, va estar marcat per l'expansió de l'educació femenina i una certa democratització de la vida social i política.

Amb la victòria revoltada, totes aquestes conquestes van ser anul·lades. Es va imposar un model de dona basat en la Sección Femenina de la Falange, que enaltia la maternitat i l'abnegació al marit. La legislació franquista va prohibir el divorci i va restablir la pèrdua de la capacitat legal de les dones casades, fent que necessitessin un permís per obrir un compte bancari, treballar o sortir del país.

Per a les dones de classe treballadora, la repressió va ser doble: no només estaven sotmeses a unes condicions laborals extremes, sense drets sindicals ni protecció social, sinó que també havien d'assumir tota la càrrega del treball domèstic i de cures. Les dones que treballaven ho feien en sectors mal pagats i precaris, com el servei domèstic, les fàbriques tèxtils i el treball agrícola, mentre que l'Estat les condemnava a la invisibilitat i a la submissió.

Només amb la fi del franquisme i les lluites feministes i obreres de les dècades posteriors es van poder recuperar i ampliar els drets que la II República havia iniciat, demostrant que l'alliberament de les dones requereix, necessàriament, la superació de les estructures de dominació capitalista i patriarcal. Aquests arguments nostàlgics que enalteixen la dictadura franquista amaguen tota una realitat de violència i opressió que van patir totes aquelles que van subvertir l'ordre classista i patriarcal del feixisme. ●

## NÚRIA POMPEIA, pionera del còmic feminista

Dolors Llobet Maria

Núria Pompeia Vilaplana i Boixons (Barcelona, 1931-2016) va ser una humorista gràfica, dibuixant, periodista i escriptora pionera en el camp de l'humor gràfic feminista.

Va col·laborar, amb les seves vinyetes, a premsa i revistes (*Triunfo*, *Por Favor*, *Vindicación*...). Va escriure llibres crítics i reivindicatius, com *La educación de Palmira*, amb guió de Manolo Vázquez Montalbán, o *Mujercitas*, amb motiu de la declaració de l'Any Internacional dels Drets de les Dones, l'any 1975. Els seus dibuixos van il·lustrar un munt de cartells, fullets i fulls volants, com el cartell de les primeres Jornades Catalanes de la Dona (maig del 1976), a les quals va participar activament.

Per això, la Fundació Cipriano García, en col·laboració amb l'Instituto Quevedo de las Artes y del Humor, hem organitzat la primera exposició antològica que es farà a Barcelona sobre la seva obra. Continirà reproduccions dels cartells originals, il·lustracions de llibres i novel·les gràfiques.

L'exposició anirà acompanyada de la primera jornada sobre còmic social que dedicarem al feminisme.

Les vinyetes de Núria Pompeia, amb una visió d'esquerres, feminista, crítica i innovadora, mereixen que la reivindicuem com a referent per al món del còmic, però, també, per al moviment feminista i per a la societat. ●





Foto: Col·legi de Periodistes

### **MONTSERRAT MINOBIS PUNTONET** **Figueres, 1942-2019**

Montserrat Minobis va néixer a Figueres, on va viure fins al 1971. Va participar activament en la vida social i cultural de la ciutat. Va ser una de les primeres dones que va formar part de l'equip de

bàsquet femení de Figueres, a finals dels anys cinquanta, i això és un reflex de la seva determinació i esperit de trencar barreres.

Llicenciada en Filosofia i Lletres i Ciències de la Informació, Minobis va començar la seva carrera professional el 1961, quan es va incorporar a Ràdio Popular de Figueres i es va convertir en la primera veu femenina de l'emissora.

El 1971 es va traslladar a Barcelona i va entrar a treballar a l'editorial Nova Terra. Posteriorment va treballar a Radio España, Radio Peninsular i Ràdio 4, així com a TVE a Catalunya, i va col·laborar en diverses publicacions.

Un dels trets distintius de la seva carrera va ser el seu compromís ferm amb la lluita per a la igualtat de gènere. Ja en els anys setanta, Montserrat Minobis va ser una de les impulsores de les Primeres Jornades Catalanes de la Dona. Va participar en la creació de l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, el 1992, i va formar part de la Xarxa Europea de Dones Periodistes.

El 2001, Montserrat Minobis va fer història en ser elegida la primera dona degana del Col·legi de Periodistes de Catalunya, càrrec que va ocupar fins al 2004, quan va ser nomenada directora de Catalunya Ràdio.

Va participar en la creació, el 2010, de La Independent, una agència de notícies amb visió de gènere amb la qual va refermar el seu compromís amb els drets de les dones.

Montserrat Minobis va morir el 2019 a causa d'una complicació en una cirurgia de cor. ●

**Rosa Sans i Amenós**

## **glossari**

### **'TRADWIFE'**

És l'abreviatura de *traditional wife* ('esposa tradicional'). Es tracta d'un moviment que promou el retorn a rols de gènere tradicionals, on l'home és el guanyador del pa (*man breadwinner*) i la dona s'encarrega de les tasques domèstiques i de cura. Es tracta d'un sistema antropocèntric on l'home és l'únic proveïdor econòmic i la natura és el context en què té lloc la producció, deixant de banda altres dimensions de la vida, relacions socials i processos econòmics en la relació salarial. Malgrat que hi ha dones que defensen aquest retorn a una vida més familiar, des d'una òptica de la llibertat individual no podem oblidar que és un retorn a un model de família nuclear basat en uns rols econòmics injustos que deixen la dona en una posició de dependència absoluta per a tota la vida: sense ingressos ni cotitzacions i, per tant, sense pensions futures.

### **ESTRABISME PRODUCTIVISTA**

L'economia clàssica fixa el salari masculí com a norma social de l'autosuficiència familiar, atès que, teòricament, és el proveïdor de la manutenció familiar. Això no només no és realista, sinó que, a més, és la base de desigualtat i disparitat entre homes i dones, ja que el salari masculí mai no ha estat suficient i ha calgut sumar-hi les retribucions aportades per dones, nenes i nens, a banda de l'enorme massa de treball reproductiu no remunerat necessari. Aquesta visió clàssica simplifica excessivament tota dimensió de la vida, tota relació social i tot procés econòmic en la relació salarial. Així doncs, redueix la dimensió econòmica a la dimensió mercantil i es perden els nexes causals, les dimensions humanes i les relacions de responsabilitat. És el que Antonella Picchio ano-

mena *estrabisme productivista*. Només una assumpció sistemàtica d'una perspectiva de gènere que sigui capaç d'entendre les diferents experiències que tenen dones i homes de les condicions de sostenibilitat de la vida individual i col·lectiva pot posar fi a aquest estrabisme.

### **FAMÍLIA NUCLEAR**

La família nuclear patriarcal, des d'una perspectiva feminista radical, se sustenta en una heterosexualitat obligada, la pornificació en la societat patriarcal i la hipersexualització de les dones. La primera afecta la construcció de la feminitat i tots els espais d'opressió cap a les dones, i la segona redueix les dones a objectes sexuals. Tot i que aquest model ha perdut la batalla en l'ordenament jurídic espanyol, davant el nou model familiar igualitari (on tant l'home com la dona treballen), no vol dir que la ideologia de superioritat masculina hagi desaparegut —"[...] és viva i forta, té empara pública, base material, capacitat de rearmament i desplegament" (Pernas, B.; Muriel, R.; Fernández). Per contra, el model familiar igualitari pretén democratitzar les relacions de parella i la família a fi que aspirin a organitzar-se horitzontalment per tal d'eliminar totes les formes de discriminació i opressió cap a les dones. ●

**Mónica Penas Piñeiro**

## ‘Querer’ Minisèrie



*Querer* ha estat, sens dubte, una de les sèries revelació del 2024. Avalada per la crítica i el públic, i àmpliament guardonada en diferents certàmens, *Querer* constata el que les dones feministes portem defensant des de sempre: que la violència masclista és totalment estructural i no entén d'orígens, religions, nivell cultural o poder econòmic. La sèrie, dividida en quatre capítols titulats per un infinitiu, té per protagonista la Miren, una dona acomodada de Bilbao que un bon dia denuncia el seu marit, reconegut i d'èxit, per violacions continuades durant els 30 anys de convivència.

Si alguna paraula pot descriure aquesta sèrie és, sens dubte, *contenció*. No hi ha crits ni cops ni paraules malsonants. Però tampoc calen. Només amb la reacció de terror de la protagonista, una totalment creïble Nagore Aranburu, a la segona seqüència del primer capítol, quan, ja amb les maletes fetes per marxar de casa, assisteix a la tornada inesperada del seu marit, n'hi ha prou per entendre l'angoixa i el patiment d'aquesta dona. Una dona que aparentment ho tenia tot: un gran marit i pare, amb èxit professional, interpretat per un sempre solvent Pedro Casablanc. Qui no serà gaire fàcil de convèncer és el jutge que dicta sentència al darrer capítol, amb el premonitori títol *Perder*, d'un cas molt polaritzat pel que fa a defensors de cadascuna de les parts, fet que es reflecteix fins i tot en els dos fills del matrimoni. Durant aquest judici es desgranen moltes de les cares de la violència que pateixen les dones: des de la sexual fins a la vicària, la social, la psicològica o l'econòmica.

Una sèrie que és un plaer per als sentits, magníficament interpretada i rodada als paisatges d'Euskadi, on sembla que la boira amagui els secrets d'aquesta família aparentment modèlica. Només ens queda agrair a aquesta producció el fet d'haver donat veu a aquestes famílies, a aquestes dones i a aquests infants invisibles per a la societat, que han patit les conseqüències d'una societat arreladament masclista i patriarcal. I que malauradament han hagut de callar. ●

Amanda Alonso Toresano

## ‘La llum que imaginem’ Payal Kapadia

Bombai, caòtica i vibrant, és un personatge més de la història que reflecteix les contradiccions d'una ciutat que, encara que ofereix llibertat, també manté profundes desigualtats.

A través de les històries entrelaçades de l'amistat entre tres dones de diferents generacions —la cap d'infermeres casada a través d'un matrimoni arreglat, una jove infermera amb una relació oculta amb un home musulmà i la cuinera de l'hospital vídua que s'enfronta a l'amenaça de ser desallotjada de la seva llar—, Kapadia aconsegueix barrejar poesia i realisme, evitant la idealització de les protagonistes, treballadores independents, però que continuen atrapades per un sistema opressiu.

La pel·lícula també introdueix el tema de la gentrificació i l'explotació immobiliària, i mostra com els sindicats i la solidaritat col·lectiva es converteixen en eines per lluitar contra la injustícia.

El film utilitza el contrast entre la foscor i la llum per simbolitzar el viatge de les protagonistes cap a l'autodeterminació, malgrat els obstacles socials.

El que realment fa memorable *La llum que imaginem* és el seu enfocament sobre la unió femenina com un acte de resistència, en què es ressalta la importància del suport mutu davant d'un sistema patriarcal i es transmet un missatge d'esperança i sororitat. ●

Rosa Sans Amenós



## ‘L'estiu que la mare va tenir els ulls verds’

Tatiana Tîbuleac

*L'estiu que la mare va tenir els ulls verds*, de Tatiana Tîbuleac, explora la relació complexa entre un fill i la seva mare en un context on parlar malament d'una mare és considerat una blasfèmia.

Estructurada en capítols breus, la novel·la comença amb el viatge de l'Aleksey, un adolescent que després de sortir d'un psiquiàtric dirigeix la seva ràbia cap a una mare que no el va saber estimar, i s'hi reflecteix un dolor profund i un abandonament.

L'Aleksey adult és un artista d'èxit que s'enfronta a un bloqueig creatiu i comença a escriure un diari per recomanació del seu psiquiatre. Aquest procés li permetrà reconciliar-se amb la seva mare i, a la vegada, comprendre la seva pròpia vida.

La història que ens explica Tatiana Tîbuleac és realment profunda i commovedora. En ella s'hi exploren temes com la pèrdua, la recerca d'identitat i la complexitat de les relacions familiars. Tot plegat narrat mitjançant una barreja de llenguatge poètic amb la crua realitat que crea una experiència de lectura única. ●

Ana M Moreno Delgado



8-M, Dia Internacional de les Dones Treballadores

# ENCARA ÉS TEMPS DE FEMINISME: FEMINISME SINDICAL

Aquest 8 de Març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, ens trobem en un moment de retrocessos i amenaces als nostres drets, però també de resistència i lluita. Davant l'avenç de la dreta i l'extrema dreta arreu del món, l'ofensiva patriarcal es manifesta amb l'erosió dels drets de les dones, la negació de les violències masclistes, mitjançant l'omertà, i la precarització de les nostres vides.

El feminisme continua sent la clau per transformar la societat i per aconseguir la igualtat real entre dones i homes. Sense feminisme no hi ha democràcia. Sense drets per a totes no hi ha justícia social. Per això, des del moviment sindical confederal i de classe, fem una crida a l'organització col·lectiva i a la lluita feminista per garantir drets, dignitat i igualtat en tots els àmbits de la vida.

Vivim en un món cada cop més globalitzat on les decisions de cada país depenen menys de si mateix i més de les polítiques i les dinàmiques internacionals. L'avenç de la ultradreta i l'extrema dreta —amb partits xenòfobs, ultranacionalistes, euroescèptics, negacionistes de les violències masclistes i indiferents al canvi climàtic— està suposant una regressió democràtica i un reforç de l'estatu quo patriarcal i misogin.

La recent presidència de Donald Trump als Estats Units, l'ascens de Javier Milei a l'Argentina, de Giorgia Meloni a Itàlia i de Viktor Orbán a Hongria, així com l'enfortiment de l'extrema dreta al Parlament Europeu, suposen un atac als drets de les dones. A Espanya, malgrat no governar, els partits d'extrema dreta tenen presència parlamentària i controlen diverses comunitats autònomes, i com a conseqüència hi deixen la seva empremta reaccionària.

Aquesta onada reaccionària també té repercussions arreu del món, amb polítiques patriarcales que s'imposen a l'Amèrica Llatina, l'Àfrica i l'Orient Mitjà. En aquests països, el masclisme radical —sovint justificat per la tradició o la religió— reprimeix qualsevol avenç en els drets de nenes i dones. A l'Afganistan, per exemple, les dones han perdut l'accés a l'educació, la veu, la llibertat i, en definitiva, el seu reconeixement com a persones.

Tampoc podem obviar els conflictes bèl·lics en els quals les nenes i les dones són considerades com un botí de guerra, i es frueix amb el seu dolor i s'utilitzen els seus cossos com a objectes de plaer.

A Espanya, estem veient recentment com la justícia patriarcal continua sent una barrera per a les dones que denuncien. La manca de recursos als jutjats especialitzats en violència masclista, la falta de formació en perspectiva de gènere de molts jutges i jutgesses, i en altres casos amb una formació massa superficial, la revictimització de les denunciants i la impunitat d'alguns agressors desincentiven la confiança en el sistema. Aquest buit institucional ha propiciat l'avenç d'un nou #MeToo a les xarxes socials, on les dones han trobat un espai per denunciar i visibilitzar els abusos de poder.

Casos recents com el de les nenes de Múrcia evidencien com el masclisme es perpetua des de la infància, mentre que el cas Errejón ens recorda que la violència i el masclisme no entenen d'ideologia política.

El sindicalisme és una eina imprescindible per millorar les condicions de vida de les dones treballadores. CCOO hem impulsat plans d'igualtat a les empreses, mesures de conciliació i corresponsabilitat, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i espais segurs com les Portes Violetes a les nostres seus. Però encara queda molt per fer.

El patriarcat ens vol a casa. La precarietat laboral, que afecta especialment els sectors feminitzats, és una estratègia per mantenir les dones en situacions de dependència econòmica i limitar la seva autonomia. Exigim que la feina de cures sigui reconeguda i redistribuïda, perquè les dones no podem continuar sostenint el sistema a canvi de precarietat i invisibilització.

També hem de posar sobre la taula l'impacte del canvi climàtic en les dones. Les desigualtats es multipliquen en un escenari de crisi climàtica en el qual les dones són les més afectades per les sequeres, les crisis alimentàries i les migracions forçades. El feminisme i l'ecologisme han d'anar plegats per construir un model sostenible i just.



Per tot això, aquest 8-M, des de CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista de dones i homes, exigim:

1. Un pacte de cures que reconegui aquest treball com una responsabilitat col·lectiva i garanteixi serveis públics de qualitat per a la conciliació.
2. Més recursos per combatre la violència masclista, amb un pacte integral que garanteixi atenció, protecció i reparació per a totes les dones.
3. Jutjats especialitzats en violència masclista i amb els jutges i les jutgesses ben formats en perspectiva de gènere i amb prou recursos per assegurar una justícia feminista, àgil i garantista.
4. Sensibilització i tolerància zero davant el masclisme i el sexisme, tant en l'educació com en els entorns laborals i socials.
5. Una educació feminista i coeducadora que posi fi als estereotips de gènere i fomenti relacions igualitàries. No pot ser que, actualment, nenes de sis anys creguin que són menys intel·ligents que els nens. També ha d'haver-hi educació afectivosexual en clau feminista, perquè el plaer sexual no ha de ser cosa d'homes ni per als homes.
6. Negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere, per eliminar la bretxa salarial, per garantir drets de conciliació i per promoure plans d'igualtat a totes les empreses, així com per advocar per l'obligatorietat dels protocols de violència masclista.

Aquest 8-M sortim al carrer per dir ben clar que el feminisme és més necessari que mai. Perquè la igualtat no és una concessió, és un dret. Perquè el futur serà feminista o no serà. Ens veiem als carrers, en les lluites i a cada centre de treball, perquè encara és temps de feminisme!

