

diada

Març
2000

FULL INFORMATIU DE
LA SECCIÓ SINDICAL DE
CCOO DE LA UAB

46



Especial 8 de març

UAB Campus. Edifici Rectorat. 08193 Cerdanyola. Tel. 935811722 Fax. 935812000 E-mail SCCOO@UAB.ES

8 de març de
2000:

DIA INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA

Des del 1er. Congrés del Sindicat l'any 1978, les secretaries de la Dona formen part de l'estructura organitzativa de CCOO, en igualtat de condicions amb la resta de secretaries del sindicat.

Sempre present a la negociació

Un dels objectius de les Secretaries de la Dona és conscienciar el sindicat i la societat en general de les discriminacions que per raó de gènere encara es produeixen. És per això que també hem cregut necessari tractar aquests temes específicament per a tots i totes les treballadores a les universitats públiques catalanes. A continuació us presentem el document amb totes les mesures que els companys i companyes del nostre sindicat ens comprometem a treballar i negociar de cara a facilitar la inserció, el manteniment i la promoció de les dones en el mercat de treball.

Per a tothom i a tot arreu

Penseu, que moltes de les mesures que aquí es plantegen no sols afecten les dones, sinó que la seva aplicació també afectaria positivament en molts casos els nostres companys. D'altra banda, el document té un caràcter general i potser que algunes de les mesures aquí incloses ja s'apliquen en algunes universitats, mentre a d'altres encara no s'han aconseguit. És el cas, per exemple de l'hora de lactància que a la UB i a la UAB és acumulable al davant o al final de la jornada i es perllonga fins que la criatura té un any, mentre que altres universitats mantenen el fraccionament de mitja hora a l'inici i al final de la jornada fins els nou mesos d'edat del fill/a.

Document sobre mesures d'igualtat Àmbit universitats

En els darrers anys, la incorporació de les dones a l'àmbit públic i al món laboral, s'ha convertit en un fet de conseqüències socials importants.

De mica en mica, la reivindicació de moltes dones d'assolir feines econòmicament remunerades, que ens permetin tenir la mateixa llibertat i els mateixos drets que els nostres companys homes, s'ha fet realitat degut tant al nostre desig de ser considerades ciutadanes de ple dret, com al fet indiscutible que els nostres salaris són, en molts casos, imprescindibles, no sols pel nostre propi manteniment, sinó pel de la resta dels membres de la nostra família.

Cal tenir en compte, també, realitats com l'augment de famílies monoparentals, on sovint la cap de família és una dona, (monomarentals), i les implicacions que la dificultat en accedir a un lloc de treball dignament remunerat té, com per exemple la feminització de la pobresa.

Així doncs, la incorporació de la dona al món laboral és un fet, però té en la majoria dels casos, unes característiques i connotacions diferents a les dels homes: d'una banda la precarietat laboral i les jornades reduïdes afecten principalment al col·lectiu femení; d'altra, l'existència de l'anomenada doble jornada: el treball fora i dins de la llar, aquest últim no sempre compartit en la mateixa mesura pels homes.

Donat que la situació que es genera suposa una doble càrrega per a les dones i que encara es continuen produint discriminacions de gènere, des de CCOO intentem elaborar i potenciar propostes i accions que

Document sobre mesures d'igualtat Àmbit universitats (continuació)

facin efectiva la igualtat d'oportunitats.

Dins de l'àmbit universitari, pensem que la nostra acció sindical ha de potenciar la inserció, el manteniment i la promoció de les dones, tant PAS com PDI, en el nostre sector, però també, que la nostra actuació no pot limitar-se a proposar determinades mesures

sinó també a procurar ser elements transmissors de totes les idees transformadores que defensen una visió igualitària i de respecte en les relacions entre homes i dones.

Algunes de les mesures que proposem són les següents:

1. Amb caràcter general i intern

Fomentar la presència de dones en les meses de negociació. Tendir a la proporcionalitat entre el número de treballadores existent i la seva representació tant a juntes i comitès com als òrgans interns del sindicat.

Reivindicar no tan sols aspectes econòmics sinó també socials. Introduir les reivindicacions de gènere en la negociació col·lectiva.

Impulsar acords en matèria d'igualtat

La igualtat entre home i dona també s'ha de donar en el funcionament intern del sindicat

Els registres de personal són una base de dades important per avaluar la situació: com i de quina manera ens incorporarem realment al món laboral

2. Amb caràcter general i extern

Demanar registres de personal amb dades segregades per sexe

Exigir la pràctica d'un llenguatge escrit que procuri trencar els estereotips tradicionals.

3. Selecció, accés, promoció

Ofertar els llocs de treballs sense discriminació de gènere, eliminant les categories redactades exclusivament en femení o en masculí.

Eliminar els estereotips que assignen treballs diferents a homes i dones, controlant els sistemes i proves d'accés i promoció

Garantir que els requisits per accedir als diferents llocs de treball siguin els adequats i no superiors a la categoria de la feina que s'oferta.

Aplicar criteris d'acció positiva en cas d'empat per tal d'aconseguir la inserció laboral de les dones i la seva presència en condicions d'igualtat real.

En general és important vigilar els processos de selecció i formació per tal que les persones amb càrregues familiars tinguin les mateixes oportunitats

Es detecta que alguns complements salarials afavoreixen tasques fetes majoritàriament per personal masculí, amb la qual cosa els homes continuen tenint remuneracions econòmiques més elevades. Es tracta, doncs, d'una discriminació indirecta

4. Catalogacions i retribucions

Revisió dels criteris de classificació professional i dels complements que en alguns casos suposen discriminacions indirectes



5. Formació

Formació (permanent, i per a la promoció) en horari laboral.

Possibilitar l'assistència a cursos de formació d'aquelles persones que gaudeixen d'excedència per cura de criatures o vells.

6. Permisos

Permís per alletament d'una hora diària, sense fraccionar, al començar o en acabar la jornada, fins que el fill/a tingui un any (indiscriminadament pel pare o la mare quan els dos treballen)

Possibilitat d'acumular l'hora de lactància en dies que es podríem sumar al permís de maternitat.

Ampliar el permís pels pares de 4 a 15 dies, amb flexibilitat, dins del primer mes després del naixement.

En cas que el pare i la mare treballin, el pare podrà optar per gaudir de les últimes quatre setmanes del permís de maternitat o bé acollir-se a la reducció de jornada equivalent al còmput d'hores de les quatre setmanes, sense que això signifiqui cap reducció salarial.

Permís retribuït per visita mèdica per acompanyar familiars de primer grau. (Sentència del TSJ de Catalunya 19.7.97 que reconeix permís retribuït per acompanyar fills al pediatra en cas de malaltia)

Equiparació d'aquests punts en cas d'adopció

Es tracta de reconèixer i valorar el treball reproductiu i afavorir una paternitat responsable i un repartiment del treball de cura de persones, el qual, majoritàriament encara assumim principalment les dones

Demaneu 35 hores des d'una perspectiva de gènere, no sols per a la creació de nous llocs de treball, sino també pel repartiment del treball domèstic

7. Jornada

Jornada de 35 hores

8. Salut laboral

Elaboració dels mapes de riscos de salut laboral. Definir els llocs de treballs amb riscos específics per a l'embaràs i la lactància.

Ampliar el concepte de salut laboral cap a la seva vessant preventiva.

Incloure l'assetjament sexual com un risc per a la salut. Tipificar-lo i donar-li el corresponent tractament disciplinari.

La salut laboral, amb la incorporació i el reconeixement de l'assetjament sexual com un greu risc per a les persones que el puguin patir (homes o dones), és un tema al qual sindicalment s'està dedicant grans esforços i que cal continuar desenvolupant pel benestar i la dignitat de totes les persones treballadores

9. Comissions per a la igualtat entre homes i dones

Creació de comissions per a la igualtat d'oportunitats que garanteixin un tracte i un ambient laboral no discriminatori per raó de gènere i que puguin recollir les possibles denúncies per raó de sexe. La composició de les comissions per a la igualtat seran paritàries, comptaran amb la presència de representants de la universitat, dels sindicats i allà on sigui possible, amb representants de l'alumnat

Es tractaria de crear un àmbit on es poguessin tractar totes les problemàtiques que, per discriminació de gènere, sorgeixen. Donat que la Universitat la componen diferents col·lectius, el redactat d'aquest punt és prou ample com per a continuar treballant-lo de manera que cap sector quedés despenjat.

El 8 de març de 1908, treballadores del sector tèxtil de la fàbrica Cotton de Nova York es van declarar en vaga per reivindicar millores en les seves condicions de treball. Davant la negativa del patró a atendre les seves reivindicacions, es van tancar a la fàbrica. Al cap de poc, es va declarar un incendi a la factoria i totes les treballadores varen morir.

L'any 1910, durant la II Conferència de Dones Socialistes, es va decidir proposar el 8 de març com a data per reivindicar els drets de les dones.

La simbolització mitjançant el color lila de la lluita feminista es deu a que aquest era el color de les peces de roba amb les quals aquelles dones estaven treballant.

Aquest any, a nivell internacional, hi ha diverses iniciatives de les quals destaquem:

El 8 de març d'enguany està centrat en el tema de la igualtat salarial.

Esteu totes i tots convocats a:

ASSEMBLEA

A les 10 hores a Via Laietana. Sala d'Actes de CCOO

Després es farà una manifestació fins a Foment.

IGUALTAT SALARIAL, JA!

Marxa del 2000 per la lluita contra la pobresa i la violència cap a les dones.

Aquest 8 de març es presentarà als mitjans de comunicació. Està previst que el 17 d'Octubre arribi a Nova York després d'haver-se fet marxes i concentracions a nivell local, nacional i regional entre l'1 i el 17 d'Octubre. Aquesta campanya té el suport de nombrosos grups socials, entre ells el del nostre sindicat. Més endavant ja us anirem informant de les activitats previstes.



Hem d'ésser milers, milions de dones als carrers de les nostres ciutats l'any 2000!