



## MANIFEST DE LA INTERSINDICAL, 8 DE MARÇ DE 2023

### Combatem el masclisme des del sindicalisme feminista transformador!

La Intersindical convoca vaga general el 8 de març. La convocatòria s'inscriu en el marc de la vaga convocada per la Xarxa feminista en l'àmbit de les cures i el consum, i en la crida d'aquesta xarxa als sindicats perquè la convoquin en l'àmbit estudiantil i laboral.

Des del 2018, la Intersindical ha convocat cinc vagues generals feministes. Després de dos anys de coordinació del conjunt del moviment feminista, el 2018 una mobilització històrica va obrir un nou cicle reivindicatiu i va posar al centre de l'agenda política les demandes feministes: assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, i eradicar les violències masclistes que les dones patim en totes les esferes de la vida.

Malgrat l'avenç formal dels últims anys en polítiques de gènere i de visibilització mediàtica de les violències masclistes, això no s'ha traduït en una reducció de les desigualtats socioeconòmiques ni de les violències masclistes. Diverses rasons ho expliquen, però la cabdal és que no hi ha una voluntat transformadora real.

En el marc de les crisis regulars del capitalisme, les desigualtats s'aguditzen i generen important bosses de pobresa entre les classes populars, estiguin ocupades o a l'atur. Una situació agreujada per la pèrdua constant de poder adquisitiu i el desballestament continuat dels serveis públics. Alhora, el racisme, el colonialisme, la LGTBIQfòbia, l'edatisme o el capacitisme accentuen la desigualtat, la discriminació i les violències que patim les dones per raó de gènere i classe.

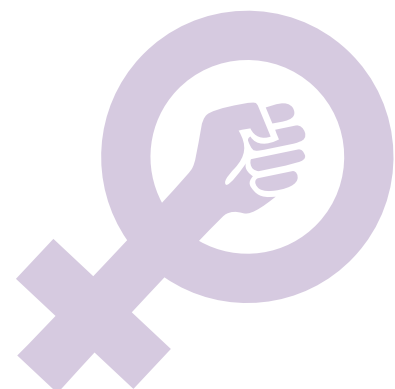
Arrencar d'arrel aquest conjunt d'opressions és l'objectiu d'aquesta vaga general. El sindicalisme feminista, republicà i transformador és l'instrument necessari i útil per combatre en els centres de treball el marc laboral masclista, que perpètua els estereotips androcèntrics i els biaixos de gènere.



nere. Per transformar el nostre futur, cal lluitar des dels centres de treball i des de tot arreu.

**Aquest 8 de març buidem les empreses, prenem els carrers, guanyem els drets!**

**El que cal és lluitar!**



## EM VAN DIR: TENS PERFIL DE DONA ASSETJADA.

Article de na Maria Ballester, afiliada de La Intersindical

M'ho van dir quan arribava a la consulta hiperventilant, amb taquicàrdia i els ulls inflats de plorar durant hores. Però sobretot el que tenia era sentiment de culpa i por per si havia exagerat i per si el problema era jo. Clar, la frase va venir a corroborar el que em temia i dies més tard la psicòloga no ho va pas desmentir.

Malgrat la frase, una sentència, totes dues em van ajudar. La metgessa va posar quilòmetres entre aquell despatx i jo. La psicòloga em va fer veure que feia massa temps que aguantava i que hi havien altres camins.

És per això que aquest diagnòstic, si és que ho era, no deixava de ressonar-me, perquè m'ho havien dit persones que estaven per ajudar-me, per tant devien tenir raó. M'assetjaven perquè tinc perfil per ser assetjada. Estava experimentant un recargolat síndrome de la impostora, crec. Però com és el perfil d'una dona assetjada? això existeix? jo ho sóc?

Com a dona que presumptament té aquest perfil us haig de dir que no, no ho sóc. No ho som. Ho sé per una raó que de tant senzilla que és se'ns escapa tot sovint: sense assetjadors ningú podria dir-li a cap dona que té perfil d'assetjada. Sense assetjadors no hi ha assetjades.

Jo el que sóc, el que som en general nosaltres, és una persona educada per merèixes el que li donen; per fer les coses no bé, no, súper bé!; per estar per tot i per més; per no dir que no; per ser l'eficiència en persona i amabilitat pura. És a dir, creixes i intentes fer-te un lloc en aquest món de valors construïts al voltant de la teva capacitat de ser dòcil i complaent i quan dius prou o col·lapses, és que ets tu la que tens un perfil d'assetjada?

Haig de dir que en realitat no hi havia cap mala fe ni intenció en la frase, ara ho entenc millor i ja no em fa mal pensa-ho. En el fons és una constatació. Estructuralment les feines, en definitiva aquesta nostra societat meritocràtica, de l'excel·lència, de la competitivitat, de l'individualisme, alienadora en resum, heteropatriarcal i capitalista, ho produeix. Produeix un residu que amaga sota l'alfombra

d'agressors i víctimes, d'assetjadors i d'assetjades. Podria ser allò de que els assetjadors són fills sans d'una societat assetjadora.

***“Deixa que la lluita l'empenyem les que podem fer-ho”.***

És una altra de les coses que em van dir i que sempre formarà part de la lliçó. Em va fer sentir alleugerida. Jo em pensava que havia de ser capaç de plantar batalla, ferma i valenta, i guanyar-la. Guanyar-la per mi i per les persones que s'havien quedat allà aguantant el monstre.

La realitat era que durant molts mesos no vaig ser capaç d'explicar el que havia passat sense esclatar en llàgrimes. Encara avui no em veig en cor d'apropar-me a aquella oficina i quan passejo per aquella ciutat tots els homes d'aquella edat i aquell color de cabells em sembla que són ell i abaixo el cap. Amb tot, un dels millors consells que em van donar va ser que no posés denuncia, una contradicció i una ironia, un bon consell ben dolorós. Ho sento però encara és així.

Encara et pot passar que a l'oficina et vexin, et cridin, t'insultin, et menystinguin i t'humiliïn, i que vegis fer-ho a companyes, però si no se t'ha acudit gravar-ho o recollir de forma metòdica i sistemàtica totes les proves, implicar companys tant com calgui i a més vagis davant un jutge i aguantis serenament i contundentment però alhora amb un posat de víctima versemblant per ells, surtis d'allà esbroncada i sense feina. O pitjor (sic), que surtis obligada a tornar a treballar al seu costat.

Respira. Deixa't plorar. Truca al 112 i a les companyes del sindicat i fon-te en les seves abraçades. Perquè sí que passa, sí. I fins i tot hi ha qui els hi expliques i et deixen anar nombrosos motius pels quals cal protegir els drets de l'assetjador presumpte. Doncs presumptament no seré jo qui digui que no, només dic que excessives vegades costa molt veure com es protegeixen els drets de l'assetjada.

Així que tenia tota la raó, la batalla que havia de

lliurar era per mi, per tornar a aixecar el cap. Ja hi són les bones companyes del sindicat, les advocades, les psicòlogues del SIAD, les metgesses de l'atenció primària i les activistes organitzades que lliuren una gran lluita cada dia i la porten més enllà de tu, per totes.

Jo, com tu, en tornar a aixecar el cap ja estem posant un gra de sorra, perquè allò personal és polític i arriba un dia que pots escriure un article i explicar la teva experiència i potser ajudes a algú que està passant pel mateix, fixa't.

***“Sempre marxen les víctimes”.***

És així com arribo a la tercera de les frases que no crec que oblidí mai. Aquesta me la va dir una amiga que treballa en l'EAP d'un institut, equip d'assessorament i orientació psicopedagògic, per la seva experiència, infinitament més greu que la

meva sense dubte, ho haig de dir per degut respecte. A mi en concret em van dir que encara bo que havia trobat una altra feina, perquè no tenien cap solució laboral per mi que no fos tornar al lloc de treball, sota les ordres d'aquell home.

Sí, vaig trobar una altra feina quan encara no sabia que havia d'haver-la trobat. Per sort, ni docilitat ni complaença, on sóc ara es valora el respecte i la dignitat de cada persona, tant o més que l'esforç i el compromís.

Aquesta és la meva vivència d'impacte de l'assetjament comunitari i laboral. De l'experiència us puc dir, si em permeteu, que: el perfil a assenyalar és el de qui assetja; la teva lluita personal per aixecar el cap i tornar a somriure és, i ha de ser, exemple suficient per tothom i tu no estas fugint, t'estàs salvant d'una de les pitjors cares de la cultura de l'explotació.



## MANIFEST DE L'EINA, 8 DE MARÇ DE 2023

El 8 de març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, volem denunciar totes aquelles situacions de desigualtat i discriminacions que es donen envers les dones, en el món laboral i arreu. Des de l'EINA-Joves de la Intersindical, cridem a la vaga de cures, laboral, estudiantil i de consum.

L'estructura capitalista i patriarcal del nostre sistema perjudica greument la situació de les dones, i tot i denunciar-ho any rere any i exigir unes polítiques encaminades a anul·lar aquestes injustícies, les agressions i discriminacions en l'àmbit laboral continuen sent habituals. Les desigualtats s'agregen encara més en els rangs més joves de la població, amb uns contractes inestables, abusius i amb salaris summament precaris que no ens permeten la conciliació ni l'emancipació.

El mercat laboral, tal i com el coneixem, continua sent l'eix vertebrador de l'estructura patriarcal que provoca que les dones siguin les més castigades pel capitalisme. Factors com el sostre de vidre, el terra enganxós i la divisió sexual del treball, ajuden a la segregació sexual que trobem als llocs de feina i a la nostra societat. Segons l'Idescat (i l'estudi del 2022 de l'Institut de la Dona Les Dones a Catalunya 2022), el passat segon trimestre del 2022, els homes comptaven amb una taxa d'ocupació del 60,0%, mentre que les dones estaven 9 punts percentuals menys, amb un 51,0% d'ocupació.

La perpetuació dels rols de gènere es veu també dins les diferents branques d'activitat, on els sectors més feminitzats són aquells relacionats amb les cures: serveis socials (15,7%) i educació (10,9%). Mentre que els sectors més masculinitzats són a la construcció (11,6%) i dins de la indústria (9,7%).

Destaquem també la precarització que viuen les dones treballadores joves. El 2020, el salari brut anual mitjà de les dones menors de 25 anys va ser de 12.023,73€, mentre que el dels homes va ser de 14.484,75€.

Per tot això necessitem ser Països Catalans, per fer polítiques efectives amb l'objectiu de reduir les desigualtats i encaminar-nos cap a una societat on

es tinguin en compte les joves, amb estructures socialistes, feministes i interculturals. Cal promoure un model de relacions laborals on les persones, i no l'economia, siguin el motor, on se situï al centre la cerca del benestar, i no el màxim benefici econòmic, i evitar vulneracions i abusos dels drets de les persones joves que empitjoren la nostra salut mental.

Apostem perquè l'entrada al món laboral de totes les joves sigui amb condicions dignes, per revalorar tots aquells sectors històricament feminitzats i, alhora, més precaritzats, per derogar la llei d'estrangeria regularitzant a totes les persones en situació administrativa irregular i, per últim, per la reducció de la jornada laboral a 30 hores setmanals sense reducció salarial, facilitant la conciliació laboral i familiar i posant fi a la divisió sexual del treball. Aquests són els quatre elements fonamentals per revertir una situació de precarització estructural.

La vaga general d'aquest 8 de març s'emmarca dins la vaga feminista que ha impulsat la xarxa feminista i que es concreta en una vaga de cures, de consum, estudiantil i laboral. Aquest 8M paraltzem novament el país i sortim els carrers per defensar i guanyar millores laborals i socialment justes.

**Aquest 8M, VAGA GENERAL FEMINISTA!**



**eina**  
l'espai jove de la intersindical

## ALLÒ QUE HAS DE SABER SOBRE EL DRET A VAGA

### Tinc realment dret a fer vaga el 8 de març?

El dret a vaga és un dels drets fonamentals de tot treballador i treballadora recollit a la Constitució.

Pel fet de tractar-se d'una vaga general, correspon a les organitzacions sindicals comunicar la convocatòria de vaga davant l'autoritat laboral i a les associacions de representació empresarial, i no és necessari realitzar una comunicació individualitzada empresa a empresa.

### Però el 8-M és el Dia Internacional de les Dones Treballadores, si soc home puc secundar la vaga?

La Intersindical ha convocat la Vaga General en tot l'àmbit territorial de Catalunya, afectant a la totalitat de persones treballadores assalariades, tan dones com homes.

### No estic afiliat/da a cap sindicat i/o el comitè d'empresa del meu lloc de treball no dona suport a la vaga. Tinc dret a secundar-la?

Quan una vaga ha estat legalment convocada s'hi pot adherir qualsevol treballador/a, encara que no s'estigui afiliat/da a cap sindicat/s convocant/s o que els/les representants sindicals de l'empresa no donin suport a la convocatòria.

### Em poden demanar si tinc intenció de secundar la vaga?

L'empresa no pot demanar anticipadament als i les treballadores si faran vaga. I en cas de fer-ho, la persona treballadora no té cap obligació a comunicar-ho.

### Em poden demanar que no la secundi, per motius de producció o altres?

Les empreses no poden adoptar cap mesura que impedeixi l'exercici del dret de vaga per part dels treballadors i les treballadores, així com no poden emprendre cap tipus de represàlia o aplicar cap sanció a qui hi hagi participat.

Tampoc no pot substituir sota cap concepte la persona vaguista, ni contractant a una altra persona, ni fent que una altra persona de la mateixa empresa faci la feina de la vaguista.

Tampoc pot obligar a fer hores extres a cap al-tre treballador o treballadora de l'empresa.

### Em poden dir que he de treballar per cobrir serveis mínims?

En el cas que la vaga afecti a serveis públics essencials, correspon a l'autoritat laboral fixar els serveis mínims que seran comunicats mitjançant un Decret.

En cap cas pot una empresa establir els seus propis serveis mínims. Si es dóna el cas que el lloc de treball de la persona treballadora requereix de serveis mínims, l'empresa ha de comunicar-ho a la persona afectada.

### En quin moment puc afegir-me a la vaga?

La convocatòria de La Intersindical és de 24 hores, i pots afegir-te en qualsevol moment, fins i tot un cop iniciada. En aquest cas, el descompte de salari només afectarà a les hores que hagi fet vaga.

### Quins recursos deixaran d'ingressar-me?

Durant la vaga no es cotitza a la Seguretat Social, i es descomptarà la part del salari proporcional.

Concretament afecta el salari base i complements del dia de vaga, la part proporcional dels festius d'aquella setmana i la part proporcional de les pagues extres. No es descompta la part proporcional de vacances, ni festius fora de la setmana en la qual s'ha produït la vaga, ni els complements extrasalarials. Per fer-nos una idea del que suposa a nivell de descompte, es calcula de manera aproximada que un dia de vaga equival a 1,4 dies de salari ordinari.

### Què passa si no puc arribar a la feina o hi arribo tard?

En el cas que no vulguis fer vaga o hagi de complir amb la realització de serveis mínims, si per motius aliens a la teva voluntat no pots arribar a la feina, o veus que hi arribaràs tard, cal que avisis ràpidament a l'empresa sobre la teva situació i que demanis justificant en el cas que no puguis agafar els transports públics o aquests funcionin de manera irregular.

### Què faig, si sóc autònom/a o comerciant?

El dret a vaga únicament interpel·la als tre-

balladors i treballadores assalariades.

Si ets autònom/a, no estàs amparat/da pel dret de vaga, i les conseqüències amb qui es té obligació laboral no estarien protegides. Pots aturar la teva activitat laboral, però cal que tinguis en compte com fer-ho i planificar-ho bé.

Si ets comerciant, valora si no val la pena abaixar la persiana un dia.

## **I el dia de la vaga, què puc fer?**

Et proposem algunes idees:

### **NO TREBALLIS.**

Si estàs d'acord amb els motius de la vaga, no vagis a treballar.

### **NO CONSUMEIXIS NI USIS ELS SERVEIS PÚBLICS.**

Recorda que estem en vaga i aquest dia totes les persones treballadores tenen dret a fer-la. No consumir, ni utilitzar serveis públics que no ens són

essencials aquell dia, afavoreix tot el col·lectiu de treballadores i pressiona empreses i institucions. Surt de casa amb tot el que necessitis.

### **SI ETS DONA, FES VAGA DE CURES.**

Aquell dia surt al carrer i fes-te visible.

### **SI ETS HOME, FES VAGA I ASSUMEIX ELS TREBALLS DE CURES.**

Participa dels espais d'intendència que es pu-guin crear. I recorda: combatre les desigualtats estructurals que patim les dones també passa per corresponsabilitzar-se CADA DIA de les tasques de cura.

### **I COMPANYYA, COMPANYY, PARTICIPA DELS PIQUETS INFORMATIUS, ACTES, CONCENTRACIONS I MANIFESTACIONS.**

Visibilitzar el rebuig de les violències masclistes i desigualtats que patim i reivindicar la lluita feminista passa, cada 8 de març, per ocupar els carrers de viles i ciutats.



## MÉS ENLLÀ DELS PROTOCOLS I ELS PLANS D'IGUALTAT, EL SINDICALISME FEMINISTA COM A INSTRUMENT DE TRANSFORMACIÓ

Més enllà de les sindicalistes conegudes com Isabel Vilà, Pepita Uriz i d'altres, hi ha un gran gruix de dones sindicalistes invisibilitzades en la seva tasca diària per la millora de les condicions laborals. El sindicalisme ha sigut un espai molt masculinitzat històricament que, per les inèrcies de funcionament provocades per un sistema patriarcal de desigualtat, ha creat una barrera d'accés que ha impedit a les dones formar-hi part.

És cert que aquesta realitat no és única dels sindicats sinó que també es dona a diverses organitzacions i les raons són variades. En aquest article no ens endinsarem en aquestes raons - que en són moltes - sinó que exposarem la importància de desenvolupar un sindicalisme feminista per donar resposta a les necessitats materials de la classe treballadora i alhora fer del sindicalisme un espai més amè per les dones.

Els plans d'igualtat – recordem que són obligatoris per empreses amb més de 50 treballadors – i els protocols de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes – obligatoris per a totes les organitzacions – són eines que poden transformar el funcionament de les empreses. No obstant això, no poden solucionar el problema sistèmic de desigualtats i discriminacions que patim les dones als centres de treball. És en aquest buit on hem d'actuar a través de l'acció sindical. Tenim la sort de conèixer experiències d'altres sindicats que ens fan de guia de com l'acció sindical permet a la classe treballadora guanyar drets.

Una experiència interessant és la vaga de les treballadores d'H&M del sindicat ELA. L'empresa va proposar, el dia 6 d'abril, un ERE de 1066 treballadors a l'Estat, al cap d'un més les treballadores afiliades a ELA van convocar aturades a les botigues. A la mesa de negociació estatal que es va fer el dia 23 d'abril hi va participar una delegada de ELA, la resta eren 7 de CCOO i 4 UGT. El cap d'uns dies les treballadores d'ELA van anunciar una vaga indefinida i uns dies més tard CCOO i UGT van arribar a un acord amb l'empresa pactant 349 acomiadaments forçosos. L'empresa finalment va oferir un acord final després de les jornades de vaga a les treballadores d'ELA sense acomiadaments forçosos ni modificacions

substancials de les condicions de feina, les treballadores van votar en assemblea ratificar l'acord i donar fi a la vaga el dia 16 de juliol.

Aquesta experiència es troba recollida al llibret "La huelga de H&M, un espejo donde mirarse" de Gessamí Forner: "Las huelgas no se ganan por razones objetivas, poco importa tener razón en una lucha colectiva. Se ganan con el tesón y a solidaridad que emanan de la confianza hacia todas las compañeras y el sindicato que te representa" [<https://mrafundazioa.eus/es/centro-de-documentacion/izan-ta-esan/la-huelga-de-h-m-un-espejo-donde-mirarse>] És important que el que aprenem d'aquestes accions i experiències no quedi en una idealització de l'acció mateixa de vaga, sinó que ens doni esperança i fermesa per saber que la lluita col·lectiva dona fruits.

Com diu Marige Fernández al llibret "La huelga de H&M, un espejo donde mirarse", Responsable de Comerç de Bizkaia d'ELA: "Os pido que nuestro relato no sea algo que empiece y termine hoy, y que los que leamos esto, tengamos presente que hay que seguir apoyando a las trabajadoras del comercio, porque vienen momentos durísimos para ellas."

Un segon exemple de la importància i la necessitat de l'acció col·lectiva i dels seus possibles resultats és el cas de les treballadores d'Inditex de la CIG, sindicat majoritari de Galícia, que després d'una lluita dura i intensa de mobilitzacions van arribar a un preacord amb l'empresa.

INDITEX havia menyspreat la capacitat de lluita de les treballadores i finalment van haver d'aplicar un increment salarial de 322 euros/mes. Una millora que permetia escurçar les diferències salarials que hi havia amb altres companys del grup empresarial.

Finalment, podem veure també de la mà del sindicalisme de la CIG, la lluita de les treballadores de Bershka de Pontevedra i Vilagarcía. Les treballadores van acordar per majoria en assemblea desconvocar la vaga indefinida l'inici de la qual estava previst després d'arribar a un acord amb l'empresa de recol·locació de 21 afectades. Això es va aconseguir perquè l'empresa

sabia que sinó arribaven a un pacte satisfactori per les treballadores, iniciarien una vaga indefinida i mobilitzacions.

Com ja sabem, la lluita és necessària i sobretot útil, però això no la fa menys dura. No tothom té el context econòmic per assumir dies de vaga i la conseqüent pèrdua de diners. No tothom té la força i determinació per afrontar un procés que es pot allargar i complicar i del qual no tenim la certesa que el resultat pugui ser satisfactori pels treballadors i treballadores.

Un element clau per poder aguantar una vaga és l'acompanyament dels companys i companyes de feina i dels companys i companyes del sindicat. Veure que el teu problema no només t'importa a tu sinó a la gent del teu voltant, veure que desperta solidaritat, veure que tots restem colze a colze per aconseguir unes condicions dignes de feina.

Sumada a aquesta part més emocional, de suport mutu, hi ha l'element clau per la supervivència de la vaga, la caixa de resistència. Una eina molt útil per

poder aguantar vagues llargues i fer sindicalisme de contrapoder real als centres de treball.

Sabem que el percentatge d'afiliació a Catalunya és ínfim i l'única forma de sortir vius de les crisis cícliques del capitalisme és la unió dels treballadors i treballadores. El sindicalisme feminista té el deure d'acostar la lluita sindical a la gent més precaritzada. El deure de donar resposta a les treballadores de la llar, les treballadores de les residències de gent gran, les treballadores migrants, les dones de l'indústria, les dones de l'atenció al públic, de l'hosteleria. El sindicalisme feminista no deixa de ser res més que la manera de respondre a les necessitats d'una classe treballadora diversa. Una resposta pel conjunt dels treballadors i treballadores que cada dia pateixen la precarització que ens aboca aquest sistema.

**Anna Pagès i Pardo**





## CAPGEMINI I LES SEVES ARGÛCIES DAVANT EL NOU PLA D'IGUALTAT

**Capgemini** és una multinacional de serveis de consultoria, transformació digital, tecnologia i enginyeria amb diferents seus arreu del món. A Barcelona té una plantilla de dos mil empleats després d'haver fusionat a una altra gran empresa anomenada **Altran**.

Ambdues empreses tenien fins al 2022 el seu pla d'igualtat, ja que encara funcionaven com a empreses independents. Tot i que els plans de cada empresa tenien dates de caducitat properes, tant empresa com principals sindicats, inclosa La Intersindical s'havien mostrat partidaris d'esperar a la integració de les 2 empreses, el primer de gener del 2023 per iniciar l'elaboració d'un pla d'igualtat que reflectís la realitat de l'empresa fusionada i permetés un diagnòstic correcte i un pla amb perspectives de futur.

Ara bé, a finals de 2022 Capgemini ens va comunicar que canviava d'estratègia per dur a terme un nou pla d'igualtat, i en comptes d'esperar a la integració, decidia fer un pla de Grup, fent diagnòstic de les 2 empreses encara segregades, a molt poques setmanes de la fusió entre les 2 companyies.

Degut a aquest canvi, Capgemini s'acull a una normativa que afirmen els permet excloure els sindicats que no tinguin un 10% de representació a nivell estatal, sumats entre les 2 empreses. Amb aquesta argücia, **Capgemini exclouïa 5 dels 9 sindicats existents a Altran i Capgemini, molts d'ells, incòmodes per a l'empresa a l'hora de negociar**, mentre proposava un pla d'igualtat de Grup que no reflectirà per res la realitat de la companyia un cop fusionada, mostrant una clara manca de voluntat per aplicar polítiques d'igualtat compromeses.

**L'empresa planteja una negociació còmoda amb uns pocs sindicats afins (CCOO, CSIF i UGT)** i fa fora, les possibles aportacions de 5 sindicats representatius a Capgemini per fer el millor pla d'igualtat possible.

Alguns d'aquests sindicats triats, com l'UGT, tenen una representació residual a Capgemini, i han entrat a la negociació per ser representatius al sector, mentre sindicats més importants a la companyia n'han quedat exclosos.

L'actitud d'aquests sindicats, a més, ha estat de fer taula rasa d'opinions expressades en reunions prèvies, partidàries d'un Pla d'Igualtat ben elaborat, a partir del gener del 2023, un cop feta la integració, com per altra banda, exigeix la llei.

**Aquestes presses per elaborar un nou pla a corre cuita, a dies de començar el 2023, evidentment han resultat en un nyap.**

Un pla d'igualtat ben treballat requereix d'uns diagnòstics de la situació de treballadores i treballadors de la companyia, que s'ha vist substancialment alterat amb la fusió. Hi ha en procés una integració de serveis administratius, d'equips, canvis d'oficines, que poden afectar clarament les situacions de desigualtat, els percentatges de dones que poden restar després de la fusió, els càrrecs i responsabilitats que assumeixin.

Ara mateix **l'empresa tan sols té fet el diagnòstic d'una de les dues empreses, i està encara elaborant el diagnòstic d'una segona empresa que ja fa setmanes que ha deixat d'existir**. Aquest sense sentit, demostra que la seva prioritat no és la igualtat, sinó obtenir un pla còmode amb els seus sindicats comodí.

De fet, aquests sindicats crossa estan fent un flac favor al col·lectiu de dones d'Altran, que tenia un acord en el seu pla d'igualtat, pel qual l'empresa es comprometia a actualitzar els salaris del col·lectiu de treballadores, en cas que s'arribés a la companyia a un cert percentatge de bretxa salarial.

**Diversos sindicats havien presentat demandes a Inspecció de treball per l'incompliment d'aquest pla d'igualtat d'Altran**, que, havent-se superat el límit estipulat de bretxa salarial, estava obligada a corregir, però l'empresa s'ha negat a fer-ho.

**Les presses a fer un nou pla**, també han enterrat entre els sindicats majoritaris aquesta reivindicació, plantejant un pla a la baixa que **s'oblida d'aquesta reclamació de quantitats de les companyes d'Altran**.

Per rematar-ho, un cop iniciada l'elaboració del Pla d'igualtat de Grup, l'empresa es va adonar que aquest

decauria el primer de gener, tant punt aquestes dues empreses deixessin de formar un possible grup a nivell legal, per passar a ser una única companyia.

La solució perquè no els decaigués aquest grup tan efímer i surrealista va ser incloure, dies més tard, una tercera empresa, ACIE, que ni tan sols es dedica a la mateixa activitat que Capgemini i Altran, ja que es tracta d'una empresa d'auditoria, sense representació sindical i amb un nombre de gent treballant-hi reduïdíssim, però que els serveix per argumentar que el pla de Grup pot perdurar més enllà de la integració de les dues grans companyies.

Des de **La Intersindical entenem que:**

**1-La llei obliga a elaborar un nou pla d'igualtat en cas d'integració.** De cap manera un pla anterior és suficient per reflectir la situació en una empresa fruit d'una absorció, pel que **denunciarem la inexistència d'un pla d'igualtat per**

**l'empresa resultant passats els terminis que permet la llei per l'elaboració del nou pla.**

**2-La llei estipula el paper de tota la representació sindical en l'elaboració d'un pla d'igualtat d'una empresa.** Les argücies legals per ignorar aquest requisit legal, com la invenció d'un grup de duració tan curta i amb empreses d'activitats que no tenen res a veure, incompleixen l'esperit de la llei. **Hem denunciat ja a Inspecció de treball aquest incompliment.**

**3-La reclamació de quantitats de les companyies d'Altran,** fruit de l'anterior pla d'igualtat, **la lluitarem encara que alguns sindicats que en el seu dia van denunciar a treball, ara se'n desdiguin.**

**Secció sindical de La Intersindical a Capgemini**



## EL ROL EN RE(DES)CONSTRUCCIÓ. UNA EXPERIÈNCIA PERSONAL A LA COMISSIÓ D'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES DE LA INTERSINDICAL

D'entrada en el rol que se'm va assignar ara ja fa uns anys no hi constava la síndrome de l'impostor [com a cap "home" heteronormatiu] de manera que escric tal qual però us en demano disculpes perquè amb el que he après també he comprès que segurament algú altre ho hauria fet millor.

Les companyes del Secretaria Feminista de La Intersindical van pensar i decidir que afegir companys a la Comissió d'Abordatge de les Violències Masclistes CAVM del sindicat seria positiu pel projecte. Així que ens van demanar a alguns de nosaltres participar-hi, i alguns vam acceptar. Jo ho vaig fer sense saber gaire el què i com aniria la cosa.

**Aprenentatges.** La primera cosa que em va quedar clar és que em calia formació perquè, encara que en tenia una mica a base de llegir i debatre, no sabia res de protocols, ni de "violències" masclistes\*, ni de què era això de l'abordatge. Ara sé que **les violències masclistes són el conjunt de conductes que el patriarcat empra per sotmetre les dones, específicament, i el conjunt de persones que no responen a una norma de comportament, identitat i expressió de gènere o orientació sexual considerada estàndard (heteronormatiu). És a dir, que quan en un debat sindical un company talla una companya a mitja explicació per completar el mateix raonament que estava fent la companya... és una violència masclista.** Abordatge és una paraula de la que intuïa el significat però que no entenia perquè estava lligada a les violències masclistes, es tracta d'abordar les violències, això vol dir tractar-les des de diversos enfocaments, prevenció, detecció, instrucció de casos, propostes de tractament i formació.

La Comissió d'Abordatge de les Violències Masclistes de La Intersindical és una eina de gestió de les violències masclistes que es puguin produir al sindicat. Per participar-hi amb efectivitat calia aprendre i conèixer com els homes exercim aquestes violències, com les violències afecten les com-

panyes, a què ens referim quan diem "violències" masclistes, quines maneres de gestionar aquestes violències hi ha, quins efectes tenen, quines eines de gestió a més a més de la Comissió d'Abordatge té el sindicat per abordar-les, i quin és el paper de les persones que formem la CAVM.

La participació a la CAVM dels homes sí que aporta la visió de gènere que només pot aportar la pròpia experiència vital; alhora obliga a l'afectat a fer canvis que transformen la visió de gènere i, que ja us dic, ens allunyen (milloren) de les visions més comunes entre els homes. I el que és més important: **ens ajuda a identificar i a impedir les violències masclistes que altres homes practiquen en el nostre entorn.**

Pel que fa a la percepció personal comporta una nova manera d'encarar qualsevol dels tipus de violències masclistes, des de la més aparentment lleu fins a les més greus. Com ja era previsible les diferents fases em van dur a diferents llocs: la primera, vam començar per les dinàmiques de treball de la pròpia comissió. **Jo vaig haver d'aprendre a pensar abans de parlar i a valorar si el raonament que volia aportar ja havia estat expressat i finalment si calia realment intervenir encara que en tingués ganes atàviques per tal d'evitar una violència masclista de les més normalitzades,** la segona, després vam seguir amb l'aplicació del protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes de la Intersindical que és el nostre compromís, **aquí vaig aprendre que la víctima és la mesura de la intervenció i que no adaptar l'abordatge a la voluntat de la víctima és una violència masclista revictimitzadora,** en tercer lloc vam continuar amb les dinàmiques de treball a la seu sindical, **aquí vaig i vam aprendre que fins i tot persones molt ideologitzades incorren en comportaments violents com ara fer bromes per raó de sexe que són violències masclistes,** quart, després vam seguir en com encarar violències a la resta d'àmbits del sindicat, per exem-

ple **un intens debat per diferenciar la lluita normal per encapçalar llistes que es pot solucionar amb el sistema de quotes i cremallera, en oposició de l'ús del menysteniment i la desvaloració per raó de gènere com a violències masclistes per aconseguir finalitats de posicionament a les llistes.**

**Com s'adquireixen els aprenentatges.** Una part cabdal per a la incorporació a la tasca ha estat la formació, duta a terme per una experta, na Maria Villar, que em va servir per conformar una nova manera de percebre els efectes dels comportaments dels homes en molts àmbits que solen passar desapercebuts quan no s'han treballat en un procés d'aprenentatge participatiu.

La responsabilitat d'haver de participar activament en el procediment d'actuació davant d'un cas de violència masclista tal i com preveu el protocol m'ha fet reordenar l'escala de valors personal: m'ha comportat començar a analitzar i valorar els comportaments que tots i totes tenim en les relacions que generen les feines: en una reunió **[els homes sempre parlem]**, en un diàleg sobre una tasca **[els homes intentem tenir la darrera paraula]**, esmorzant **[els homes fem bromes sexuals aparentment innocents o compliments a les companyes per ser dones... quina brusa que duus...]**, en una presentació d'un projecte **[jo ho hauria fet d'una altra manera...]**, en una discussió de com fer la feina **[en comptes de la tradicional i violència masclista imposició del criteri del que més crida o més insisteix, implementar procediments col·laboratius]**, de la feina mateixa **[a més de les autènticament professionals que li corresponen per categoria laboral... designar les tasques supèrflues anar a buscar els cafès a la companya, masclísticament]**, entre iguals i entre persones amb relació jeràrquica **[aquí ja sol ser molt fàcil denigrar indirectament i directa les dones]**, en grups de coneguts **[les bromes sexistes, o de gènere als grups de wsp]** o d'amics de la feina o del sindicat. En totes aquestes relacions, físiques o virtuals, es produeixen força situacions que cal abordar amb una perspectiva d'igualtat de gènere i per tant desactivar-ne les violències que hi son sovint incorporades de forma sistèmica.

**Què he visualitzat dels aprenentatges.** En tot el procés de participació i formació he estat jo el més afectat perquè he començat a analitzar i modificar el meu comportament vers companyes i companys, i també en les dinàmiques grupals he passat a una forma activa de gestió de les violències masclistes **[tallar d'arrel una broma sexista, avisar que cal disculpa i no tornar a fer la broma, expulsar de grups de wsp a reincidents en fotografies sexistes, donar suport a les companyes que es queixen d'una violència masclista, revisar i demanar disculpes a les companyes i als companys per retorns inconscients als patrons patriarcals]** que eren part de la més normal quotidiània fa uns anys.

Una de les coses que encara em costa és transmetre com de necessari, complex i difícil, és compartir coneixement i canvis de comportaments amb els homes en general i amb els companys de sindicat. És per això que penso que el camí de la prevenció mitjançant la formació i el treball conjunt és el que rendirà més a llarg termini, almenys per mi cal una intransigència inicial vers les violències masclistes que són al fons de tot de l'iceberg, les més normalitzades, les que a base de ser generalitzades suporten i fonamenten les violències més visibles que més persones heteronormatives perceben clarament com violències però que les validen en l'estructuració social de base. Per exemple, qualsevol de les que he esmentat més amunt en relació a l'anàlisi de comportaments.

De tot plegat jo proposo fer partícips cada cop més homes en aquests espais de gestió de les violències masclistes, en aquestes Comissions d'Abordatge de les violències masclistes, per tal de generar més formació i auto conscienciació i treball compartit en la construcció d'un rol personal i col·lectiu despatriarcalitzat.

### CAVM-company

# Descarrega el material de la Vaga General Feminista!



## Argumentari de la Vaga General Feminista

Escaneja el codi qr o [pica aquí](#)



## Informe OCUPACIÓ, TREBALL I PRECARIETAT

Escaneja el codi qr o [pica aquí](#)



## Diari de la Vaga General Feminista

Escaneja el codi qr o [pica aquí](#)



## Manifest de La Intersindical 8 de març de 2023

Escaneja el codi qr o [pica aquí](#)



## Manifest de L'Eina 8 de març de 2023

Escaneja el codi qr o [pica aquí](#)

**INTER  
SINDICAL**  
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL



feminisme.intersindical-csc.cat



InterFeminista



# 8M VAGA GENERAL

2023

Contra les  
violències masclistes,  
sindicalisme  
feminista!

Afilia't i lluita!

 [intersindical-csc.cat](https://intersindical-csc.cat)

 [@LaIntersindical](https://twitter.com/LaIntersindical)

**INTER ///  
SINDICAL**