

PRECARIETAT LABORAL ÉS VIOLÈNCIA MASCLISTA

DIA INTERNACIONAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

laintersindical.cat
 [@InterFeminista](https://twitter.com/InterFeminista)

JUNTES COMBATEM EL PATRIARCAT!

Denunciem un altre 25 de novembre amb dolor i ràbia els assassinats masclistes de dones i d'infants, per violència vicària, al nostre país i arreu del món. Assassinats que són l'expressió més salvatge d'entre el conjunt de violències masclistes que patim quotidianament en tots els àmbits de la nostra vida.

Denunciem així mateix, el genocidi del poble palestí i les consegüents formes de violència sobre les dones. Dones i infants que pateixen violència masclista tant interna com per part de les forces d'ocupació. L'exèrcit israelià està convertint Gaza en una fossa comuna de dones i infants.

Elles són el símbol de totes les que pateixen i moren diàriament arreu del món en zones en conflicte.

Contra el Patriarcat i l'imperialisme, en solidaritat amb totes elles, amb els infants i amb tots els pobles que lluiten per la seva llibertat, continuem mantenint-nos fermament alçades!

LA PRECARIETAT LABORAL ÉS VIOLÈNCIA MASCLISTA

[+ contractes temporals +contractes fixes discontinus + jornades parcials (-) Treball estructural]. Aquest és l'esquema del treball al nostre país que res ha millorat d'ençà de la darrera reforma laboral i que al seu torn tampoc millorava les anteriors.

Les empreses continuen fent un ús abusiu dels contractes temporals i parcials, els quals són ocupats majoritàriament per dones. Les dones de sectors vulnerables continuen especialment discriminades en l'accés a contractes indefinits i les migrants tenen moltes dificultats per accedir a contractes regulats. Les joves continuen patint la major taxa d'atur i accedint a contractes de misèria. Només se'n salven parcialment, les joves que han pogut finalitzar estudis universitaris.

Aquesta situació és conseqüència d'un model productiu basat en sectors de serveis de poc valor afegit –com el del turisme–, que generen llocs de feina mal remunerats i que són ocupats normalment per dones, especialment dones migrants. Alhora, serveis de gran valor

per la societat, com són els de cures i serveis socio-sanitaris, i que també són ocupats majoritàriament per dones, són expressament precaritzats pel mercat amb condicions laborals i salarials indignes.

Aquest model productiu, que invisibilitza i precaritza les cures a la vegada que promou la indústria del turisme de masses, repercuteix negativament en la sostenibilitat del sistema públic social, el qual és indispensable per garantir els recursos necessaris per a una població cada vegada més empobrida, i en la qual les dones i els infants queden especialment desprotegits.

La feminització de la jornada parcial, l'aplicació discriminatòria dels complements salarials, unes polítiques de conciliació que no assegurin la corresponsabilitat, i avaluacions de llocs de treball que no tenen en compte la perspectiva de gènere i discriminen les ocupacions tradicionalment associades a les dones fan possible que encara avui la bretxa salarial de gènere a Catalunya sigui del 19,9%.

Pel que fa a les polítiques públiques feministes, si bé és cert que s'han aprovat lleis que sobre el paper milloren les condicions laborals de la classe treballadora, constatem la dificultat de fer-les efectives quan s'apliquen perquè entre d'altres motius no s'han previst els mecanismes d'aplicació, falta dotació pressupostària o els recursos materials i/o humans són insuficients per garantir la seva aplicació a totes les empreses i administracions.

A més, aquestes polítiques públiques feministes, aprovades malgrat l'oposició dels sectors més reaccionaris del sistema, són insuficients perquè no contemplin les diferents realitats familiars al basar-se en un model de relacions heteropatriarcal i de família nuclear. Així, trobem famílies monoparentals que no poden disposar del permís per naixement de menors en igualtat de condicions que les famílies biparentals, atès que la llei no ho explicita i la Seguretat Social nega el subsidi. Tampoc es retribueix encara el permís de 8 setmanes per fills menors de 8 anys, aprovat aquest juny passat, perquè no s'ha previst dotació pressupostària immediata.

Pel que fa a permisos que garanteixin a totes les persones amb capacitat menstruante el dret a tenir cura del seu propi cos durant la menstruació, tot i que s'ha avançat tímidament, queda un camp ampli per legislar sobre la mateixa menstruació, el climateri i el dol perinatal.

Amb referència als permisos de conciliació i corresponsabilitat, tot i els progressos que hi ha hagut, les dades demostren que som les dones les que en fem ús gairebé en exclusiva, obligades per les necessitats materials i de cura que l'estructura laboral basada en la divisió sexual del treball ens imposa.

Els Plans d'Igualtat no han resultat instruments suficientment útils per millorar les condicions de vida de les treballadores catalanes. Entre d'altres motius, perquè les empreses elaboren els Plans d'Igualtat com un mer tràmit, perquè les inspeccions de treball no són suficients, i perquè la judicatura ha diluït el caràcter vinculant del registre dels Plans per optar a la subcontractació per part d'una empresa pública.

A més, aquesta legislació respon a la realitat empresarial espanyola que difereix de la catalana, atès que el gruix d'empreses catalanes (98%) no arriben a la cinquantena de

persones treballadores, no tenint obligació legal d'elaborar un Pla d'Igualtat, fet que repercuteix negativament en la classe treballadora del nostre país.

En relació als Protocols de Prevenció i Abordatge de les violències masclistes, que si són obligatoris per a totes les empreses independentment del nombre de persones treballadores que tinguin, les dades demostren que no són una barrera efectiva contra les violències masclistes en l'entorn laboral perquè els procediments no són els adequats, ni transformen la cultura empresarial, tradicionalment masclista, i perquè la majoria d'empreses no en disposa malgrat l'obligatorietat de la norma.

La realitat és que no paren de créixer el nombre de denúncies per discriminació i assetjament en tots els sectors laborals: universitats, cos de bombers, indústria, serveis privats, sectors tecnològics, esport femení, entre molts d'altres. Les violències quotidianes impregnen les relacions interpersonals i laborals a moltes empreses i la resposta comú és banalitzar les denúncies, no instruir-les o directament criminalitzar les persones agredides.

Quan aquestes violències es donen en l'àmbit de la parella o familiar, la legislació és insuficient per garantir que les dones que les pateixen puguin compaginar la seva protecció amb la necessària autonomia econòmica, la qual hauria de garantir el sostre, pa, treball i/o una renda bàsica universal.

Tot aquest conjunt de discriminacions i agressions -violències en síntesi- que patim en l'entorn laboral, són una expressió estructural del patriarcat en un àmbit de la vida on hi passem moltes hores i on també s'hi intersecciona el racisme, el masclisme, el sexisme i la lgtbifòbia. Una diversitat de violències que, ja sigui des d'una perspectiva econòmica, física, psicològica o institucional, ens impedeix evolucionar i realitzar-nos com a persones lliures.

Per avançar en drets, cal lluitar des de tot arreu per assolir una societat lliure de violències masclistes.

Defensem la República Catalana independent, de drets, social i feminista com l'element indispensable per esdevenir lliures.

La Intersindical

Països Catalans, 25 de novembre de 2023