

# sa do nes

# u p



**DONES, CRISI I MERCAT  
DE TREBALL**

## 8 DE MARÇ: DEFENSEM ELS DRETS DE LES DONES!

Aquest 8 de març, per tal de commemorar el Dia Internacional de les Dones, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i el teixit associatiu de les dones de la ciutat duran a terme diverses accions i activitats obertes a la ciutat i que podreu trobar a la programació. Entre els actes previstos per aquest 2015, l'Acte central, l'homenatge a les dones que s'han dedicat o es dediquen a l'ensenyament, a les mestres i professores de la ciutat, que tindrà lloc el dia 5 de març a les 18,30h a l'Escola Antoni Gaudí i en el qual ens acompanyarà la sociòloga Marina Subirats que ens parlarà sobre El dret a l'educació, peça clau per a la igualtat.

Més informació: <http://www.igualtatsantboi.cat/> ■



## SANT JORDI 2015: CONTES PER LA COEDUCACIÓ

El conte és un dels recursos didàctics més potents dels que disposem: a través de les històries **transmetem idees**, creences; oferim models de relació i oferim una visió del món. Per la diada de Sant Jordi, en col·laboració amb les llibreries de la ciutat, us proposem un seguit d'obres actuals de la **literatura infantil i juvenil** amb un valor clarament coeducatiu. ■



## CONTINUA LA CAMPANYA #AIXÒNOÉSAMOR

Després del seu llançament el passat 25 de novembre, la campanya de prevenció de les relacions abusives continua aportant continguts a través de les xarxes socials que ens ajudin a distingir que és amor i què no és amor.

<http://www.aixonoesamor.cat> ■

## L'APODERAMENT DE LES DONES A TRAVÉS DE LES TIC

Les TIC ens donen l'oportunitat de fer-nos visibles a diferents espais socials. Al curs on line del Centre de Recursos i Documentació de les Dones d'aquest mes de maig analitzarem, junt amb l'Eloïsa Piñeiro, **quin ús de la xarxa fem les dones** i les dificultats i els beneficis que ens reporta.

Per a més informació: <http://www.igualtatsantboi.cat> ■

### Sumari

02. 8 de març: Defensem els drets de les dones!. Sant Jordi 2015: Contes per la coeducació. L'apoderament de les dones a través de les TIC. Continua la campanya #AixòNoÉsAmor
03. El dret a l'educació, clau per a la igualtat
04. L'home guanyador del pa o cap de família i la mestressa de casa
05. Creixen les diferències salarials entre homes i dones
- 06-07. Desigualtats entre dones i homes al treball a la ciutat de Sant Boi
08. La crisi no té sexe però sí gènere
09. Nous horaris per viure millor: un objectiu irrenunciable
10. Dones referents en la lluita sindical comarcal
11. Treballem tot l'any a favor de la Igualtat i contra la Violència Masclista

**ses**  
**des**  
**nes**

**Edita:** Ajuntament de Sant Boi.  
Consell Municipal de les Dones.

**Redacció i Assessorament:**  
Associació de Dones Periodistes  
(Marta Corcoy, Mavi Carrasco).

**Foto portada:** Una treballadora d'una de les empreses locals tèxtils més emblemàtiques del segle XX: 'Can Dubler'. Any 1952 (Fons Valentina Prieto Sevillano, Arxiu

Històric Municipal de Sant Boi de Llobregat).

**Disseny i impressió:** El Tinter, SAL (empresa certificada ISO 9001, ISO 14001 i EMAS)

Imprès en paper 100% reciclat

## EL DRET A L'EDUCACIÓ, CLAU PER A LA IGUALTAT

*“L'educació és el punt en el que decidim si estimem prou el món com per assumir una responsabilitat envers seu ...!”*

Hannah Arendt

**AQUEST 8 DE MARÇ FEM UN HOMENATGE A MESTRES I PROFESSORES I ALHORA RECUPEREM LA MEMÒRIA DE LES SEVES PRECEDENTS REPUBLICANES**



L'alcaldesa Lluïsa Moret amb l'alumnat de l'IES Rubió i Ors. Fira de la Puríssima 2014.

L'educació és un dret bàsic de totes les persones i l'escola, les escoles, un dels nostres patrimonis col·lectius més preuats. Una escola de totes i per a totes, arrelada a la vida, preocupada per la formació global de les persones, una escola coeducativa, una escola amb un model lingüístic integrador, una escola capaç de construir comunitat.

Aquest 8 de març volem homenatjar i fer visibles les mestres i les professores, les dones de la ciutat que amb la seva feina quotidiana omplen les aules de preguntes, paraules i pensaments. Unes dones hereves d'una llarga tradició de mestres, pedagogues, escriptores i pensadores, de dones compromeses amb els seus temps i amb la seva condició de dones i, sobretot, amb la seva vocació docent.

Recordem a Francesca Bonnemaison, Dolors Monserdà i Carme Karr, dones burgeses que, tot just iniciat el segle XX, van creure en la formació de les dones, de totes les dones, especialment de les dones amb menys recursos. L'any 1909, Francesca Bonnemaison, inaugurava a Barcelona la primera biblioteca per a dones, la Biblioteca popular de la dona, abans que els serveis de lectura pública fossin una realitat al nostre país. Després de la biblioteca vingueren el Centre de Cultura i l'Escola pro-

fessional de la dona, projectes que van canviar la vida de moltes noies.

Recuperem, també, la memòria de les mestres republicanes, dones creadores i valentes, símbol del projecte de transformació social i cultural de la II República, defensores d'una escola moderna i coeducativa. La professió de mestra era un dels pocs àmbits laborals que havien anat conquistant les dones i va ser un espai privilegiat des del que construir el seu somni d'igualtat. Recuperem avui el seu llegat personal i didàctic per comprendre el present i dibuixar el futur.

El dret a l'educació, des de les escoles bressol fins a la formació universitària, ha estat i és clau per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'existència d'una ciutadania activa, capaç de discrepar i de construir. Perquè, com deia Hannah Arendt, volem que els nostres infants estimin el seu món i s'hi comprometin, per ells i per nosaltres, encoratgem les mestres a seguir omplint les aules de preguntes i pensaments i a totes i tots a defensar l'educació, per la possibilitat d'un futur millor, més just i solidari. ■

**Lluïsa Moret i Sabidó**  
Alcaldesa

# L'HOME GUANYADOR DEL PA O CAP DE FAMÍLIA

## I LA MESTRESSA DE CASA

La revolució industrial i l'arribada de les fàbriques al segle XIX va portar a associar el concepte de treball a la percepció d'un salari. Aquesta concepció ens ha portat a construir el "mite" que les dones històricament no han "treballat" i que s'han incorporat fa poc de forma massiva al mercat de treball. Això provoca entre d'altres efectes el no reconeixement social i econòmic de la feina que sempre han fet les dones: **el treball domèstic i la cura de la família**. Avui el treball domèstic continua sense tenir un valor social reconegut. Aquesta realitat analitzada i constatada des del moviment feminista i altres corrents de pensament ha portat a la necessitat d'elaborar polítiques laborals i accions a favor de la igualtat d'oportunitats a la feina, polítiques que giren al voltant de dos eixos fonamentals: **l'ocupació i la conciliació de la vida laboral i familiar**. La situació actual ens indica que l'ocupació es va aconseguint (veure taula) però les desigualtats salarials entre homes i dones són encara ben presents en el mercat de treball i el repartiment de la càrrega de treball perjudica les dones ja que són elles les que segueixen fent la major part del treball domèstic i familiar.

### Reconèixer el treball de cura

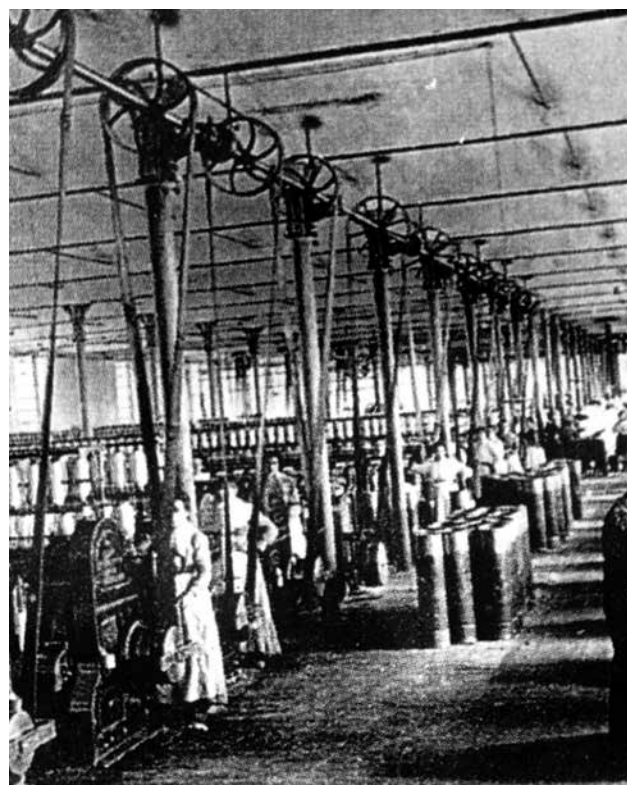
L'actual divisió del treball situa les dones en una relació de subordinació davant els homes malgrat els canvis familiars i socials esdevinguts en les darreres dècades. El model social continua girant a l'entorn del concepte de *l'home guanyador del pa o cap de família*, com el principal proveïdor d'ingressos a les llars. Aquesta organització requereix l'existència d'una dona, -esposa, mare, filla- que ho administri i s'encarregui de les tasques de la llar i de la família, és a dir que faci de mestressa de casa, tingui o no tingui una activitat laboral pròpia i externa. El treball de les mestresses de casa no té un salari assignat i quan aquesta feina la fan persones contractades, la valoració social que se li atorga és baixa.

### La incorporació de les dones al mercat de treball

	1976		1985		1995		2005		2014	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Actiu/va	30,2	82,2	32,1	72,5	42,0	67,4	51,3	71,6	57,5	68,0
Ocupat/da	29,4	79,1	23,3	58,1	30,8	57,2	46,9	67,4	46,0	54,0
Aturat/da	0,8	3,1	8,8	14,4	11,1	10,3	4,4	4,3	20,0	20,6

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE

Segons l'estudi *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*, no fa ni 40 anys que les estadístiques oficials mostren una presència femenina escassa en el mercat de treball. El més habitual era que les dones casades fossin considerades mestresses de casa, al marge de si contribuïen o no a l'economia domèstica amb una activitat laboral considerada sempre com un complement i sovint no declarada.



Una de les naus de l'antiga fàbrica tèxtil 'Can Massallera', pels volts de 1925 on podem veure l'important nombre de treballadores. (Fons Joan Ros Cardona, Arxiu Històric Municipal de Sant Boi de Llobregat).

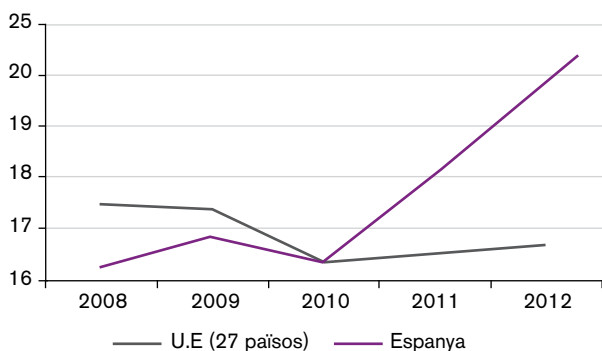
**En 4 dècades les dones amb feina han passat d'un 29% a un 46%**  
**I els homes han baixat d'un 79% a un 54%**

Des dels anys 80 l'ocupació femenina ha crescut de manera continuada a Catalunya fins el 2005 i s'ha estancat el 2014 a causa de la crisi. La taula mostra l'evolució del percentatge de dones i homes en actiu, a l'atur o amb una ocupació, a partir dels 16 anys. Queda però per veure quina ocupació s'ha creat, en quins sectors estan les dones i quins salaris cobren en relació amb els homes. ■

# CREIXEN LES DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE HOMES I DONES

La bretxa salarial, és a dir, la diferència entre la mitjana anual dels salaris que reben els homes i les dones, per fer la mateixa feina, ha passat del 19 al 24%, la més alta dels últims 5 anys, segons l'informe *Treballar igual, cobrar igual*, que la UGT ha publicat el 22 de febrer amb motiu del Dia per la Igualtat Salarial.

Evolució de la bretxa salarial a la UE i a Espanya



Font: Secretaria d'Igualtat UGT, a partir de dades d'Eurostat

La bretxa salarial té un impacte directe sobre les dones ja que al llarg de la seva vida laboral cobren menys, per tant les pensions de jubilació seran més baixes, fet que representa un major risc de pobresa a la tercera edat. L'any 2012, el 21,7% de les dones més grans de 65 anys es trobaven en situació de pobresa davant del 16,3% d'homes de la mateixa edat. I encara una altra dada: per cobrar una pensió de la mateixa quantitat una dona necessita treballar 11 anys i mig més que un home en una feina del mateix valor.

Les principals causes d'aquestes diferències salarials les trobem en:

- 1.- Més del 70% dels contractes de jornada parcial són de dones
- 2.- Les dones es concentren en les professions menys valorades socialment: serveis socials, sanitat, educació
- 3.- Manca de dones en llocs de decisió

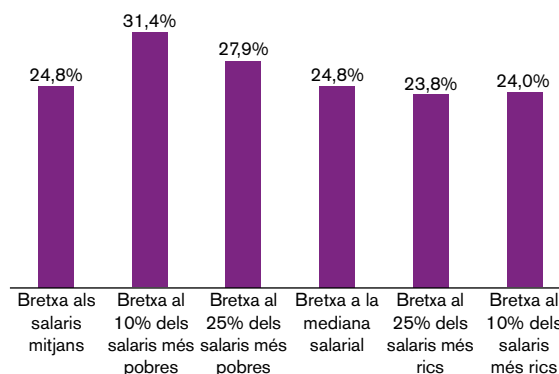
Fins que els homes no s'incorporin a les tasques de la llar, no es trenqui el sostre de vidre i les dones accedeixin a llocs de responsabilitat i no es regulin els contractes de manera equitativa, evitant que els precaris i parcials es destinen al sector femení com es fa avui en dia, aquesta bretxa salarial no disminuirà. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats són del tot imprescindibles.

## La necessitat d'aplicar mesures positives

A la Unió Europea les dones que tenen representació als consells d'administració de les grans empreses representen només el 20,2% i a l'Estat espanyol aquest percentatge baixa fins el 17% i se situa a la cua dels països de la UE al mateix nivell dels nous socis de l'Europa de l'est. Però cal dir que des del 2010 aquest percentatge ha pujat més de vuit punts gràcies a l'aplicació de quotes més o menys obligatòries en alguns països europeus. Posem per exemple els casos d'Alemanya i Bèlgica on la proporció de dones als consells d'administració ha pujat fins el 24 i el 22% respectivament després que s'hagin decidit, malgrat les reticències, a imposar una quota obligatòria del 30% als llocs de responsabilitat d'empreses de més de 2.000 treballadors/es.

Recordem que al nostre país tenim la Llei d'Igualtat d'homes i dones, la qual regula que la participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils haurà de ser equilibrada, donant un període d'adaptació de 8 anys que justament es compleixen aquest 2015, doncs la llei va entrar en vigor el 2007. Tot indica que no s'ha fet gaire feina en la seva aplicació efectiva. ■

Bretxa salarial, segons nivell salarial (Catalunya 2012)











A partir dels resultats de l'**Enquesta de condicions de vida de la població de Sant Boi 2014** que s'elabora des l'Ajuntament veiem quina és la magnitud i la dinàmica de les desigualtats entre dones i homes en **relació al treball productiu** i al **treball reproductiu** (les tasques domèstiques, la cura dels infants...).







### LA RELACIÓ AMB EL MERCAT DE TREBALL

**Si per cada franja d'edat, la població de Sant Boi fossin 10 persones, la seva activitat seria...**







**16 a 29 anys:** El més remarcable de la situació laboral dels i les joves és que **només un 33,6% dels nois i un 37,3% de les noies té feina**. Les dones joves tenen trajectòries educatives més llargues i, per aquest motiu, menys atur.

	Dones	Homes
Ocupació		
Atur		
Estudis		
Inactivitat		

**30 a 44 anys:** la major part de les dones tenen una feina remunerada o busquen feina activament (un 80%) però l'atur les afecta de manera desigual, mentre que els homes tenen una taxa d'atur del 26% la de les dones puja fins el 32%.

	Dones	Homes
Ocupació		
Atur		
Inactivitat		

**45 a 64 anys:** les desigualtats viscudes al llarg de les trajectòries vitals prenen força als darrers anys d'activitat. En aquesta franja d'edat trobem un **percentatge baix de dones que treballen o que busquen feina** (només un 50% del total) i aquestes tenen una **taxa d'atur molt superior** a la dels homes (un 34,6% les dones, i un 16,8% els homes).

	Dones	Homes
Ocupació		
Atur		
Inactivitat o altres		

## CORESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS

Els homes dediquen 15h a la setmana a les tasques domèstiques mentre que les dones en dediquen 28h 19 min. de mitjana. Des del 2009 hem vist com la dedicació a les tasques domèstiques ha augmentat 4h la setmana aproximadament tant en el cas dels homes com de les dones, això pot ser degut a la disminució de serveis de cura i també a l'augment de les taxes d'atur i a la disponibilitat de temps que comporta.



**HOMES**  
15h/setmana



**DONES**  
28h 19 min./setmana

## SI SANT BOI FOSSIN 10 LLARS...

### QUI FA QUÈ...

**Rentar la roba:** a 6 llars renten la roba les dones, a 3 tots dos (home i dona) i a 1 l'home

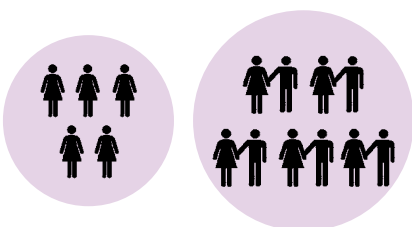


**Neteja de la llar:** a 6 llars les dones són les que netegen, a 3 tots dos i a 1 l'home

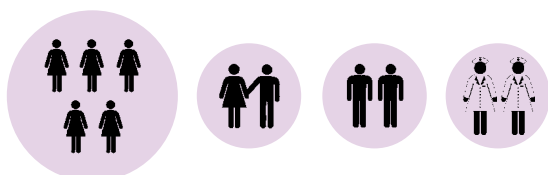


**Cura i atenció:**

**Dels infants:** a 5 llars les dones i a 5 llars tots dos



**De la Gent gran:** a 5 llars les dones, a 1 tots dos, a 2 els homes i a 2 altres (persones externes o professionals)



**Cuinar:** a 6 cuinen les dones, a 3 tots dos i a 1 l'home



**Comprar aliments:** a 5 llars compren els aliments les dones, a 3 tots dos, a 1 l'home i a 1 tota la família



**Reparacions a l'habitatge:** a 1 llar fan les reparacions les dones, a 1 tots dos, a 5 els homes i a 3 altres (persones externes o professionals)



## LA CRISI NO TÉ SEXE PERÒ SÍ GÈNERE

La sociòloga **Sara Moreno** ha publicat diversos articles al diari ARA sobre la crisi en femení i les seves conseqüències. A continuació en reproduïm les principals reflexions al respecte. Per a Moreno la crisi en femení apareix quan s'analitza el cost quotidià de les polítiques d'austeritat, la corrupció, les retallades, els moviments socials... Les dones no en surten més perjudicades que els homes però pateixen conseqüències que ells no viuen. Aquelles àvies pensionistes que tenen a casa fills i filles i néts i nétes vivint només de la seva pensió; aquelles dones que cuiden familiars dependents i a més s'han posat a buscar feina perquè el marit no en troba; aquelles mares joves aturades que no es poden posar a buscar feina perquè els seus infants no tenen plaça a l'escola bressol pública... són exemples d'experiències femenines de la crisi que mostren conseqüències quotidianes d'un context amb més atur, més persones dependents, menys drets laborals, menys sanitat pública, menys educació pública i menys ajudes socials. Unes conseqüències que reforcen la divisió sexual del treball.

A la pàgina 5 d'aquesta revista donem la dada que per cobrar una pensió de la mateixa quantitat una dona necessita treballar 11 anys i mig més que un home en una feina del mateix valor. Estudis de projecció demogràfica assenyalen que el 2051 l'esperança de vida en néixer serà de 86,8 anys per als homes i 90,8 anys per a les dones. Si les condicions no milloren, aquesta dada evidencia un doble risc: la feminització de la vellesa i de la pobresa. El cas de les pensions és un bon exemple per subratllar la importància d'avaluar l'impacte de gènere de les polítiques públiques, tal com es reclama des de la perspectiva del *gender mainstream*. Per fer-ho, cal preguntar-se **per què la reforma de les pensions perjudica més les dones que els homes**. Una resposta la trobem en les presències i les absències dels homes i les dones en el mercat laboral. La masculina supera en quantitat i qualitat laboral la femina, cosa que explica per què les pensions contributives són més freqüents i més altes en els homes, mentre que les pensions no contributives són més freqüents i més baixes

en les dones. Malgrat els avenços en el reconeixement de la igualtat d'oportunitats, les dones continuen sent les principals responsables d'atendre les necessitats que es desprenen de la llar i de la família. L'únic canvi generacional en aquest sentit és que les generacions de dones més grans deixaven de treballar quan es casaven o tenien un fill, mentre que ara les més joves fan parèntesis laborals amb reincorporacions parcials. Una altra resposta està en la tolerància social cap a la informalitat del treball femení i la invisibilitat de les tasques domèstiques. La informalitat en què treballen moltes dones per complementar el salari familiar les exclou del sistema de pensions contributives malgrat acumular jornades de treball, remunerat i no remunerat, més llargues que les dels seus col·legues masculins. La invisibilitat de les feines domèstiques i de cura explica per què les hores que moltes dones han dedicat a la seva família són invisibles en no computar per a la cotització de les pensions.

**Les dones no surten més perjudicades que els homes de la crisi, però pateixen conseqüències que ells no viuen**

Per a Sara Moreno la crisi no té sexe però sí gènere. No és que la crisi l'hagin causat els homes i la pateixin les dones, però sí que les causes de la crisi responen a valors masculinitzats i les conseqüències a realitats feminitzades. La crisi econòmica del sistema capitalista augmenta les dificultats quotidianes per donar resposta a les necessitats de les persones. Crisi en femení vol dir saber que cada dia cal posar un plat a taula: diners per comprar menjar i temps per preparar-lo. Això és el que fan diàriament moltes dones treballadores. Per això és important celebrar un any més el dia 8 de març, Dia Internacional de les Dones. ■



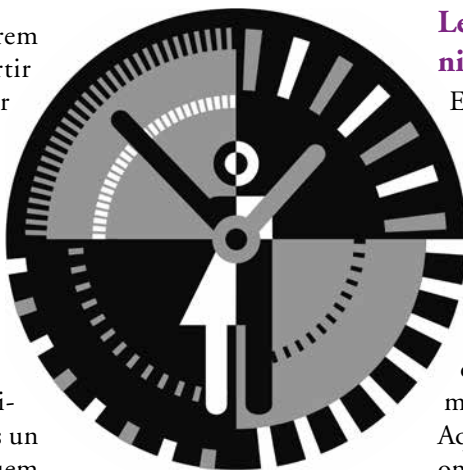


## NOUS HORARIS PER VIURE MILLOR: UN OBJECTIU IRRENUNCIABLE

Quantes vegades a la vida no haurem tingut un sentiment de culpa al sortir de la feina per anar a casa? Culpa per la feina que deixem enrere i no hem pogut acabar però sobre tot culpa per sortir tan tard, havent descuidat la família, o els amics, o el gimnàs, o el descans! Sentim culpa perquè pensem que és una incapacitat nostra, que no ens organitzem prou bé, però és un error ja que no es tracta d'un problema individual, sinó col·lectiu. Tampoc no és un assumpte "de les dones" malgrat siguem les més perjudicades. És una qüestió social i cal fer visibles i públiques totes les contradiccions i dificultats que comporta l'actual organització horària a la nostra societat. Aquestes reflexions són de la doctora en Psicologia Social i membre del grup impulsor de la Iniciativa per a la Reforma Horària, **Sara Berbel**.

### Els homes encara practiquen l'absentisme a les tasques de la llar

Per tractar d'implantar uns horaris més sostenibles similars als europeus, que permetin equilibrar els diferents espais vitals, s'ha creat la *Iniciativa per a la Reforma Horària* a Catalunya, impulsada per **Fabian Mohedano** i un grup promotor de persones expertes en diferents disciplines. Des d'aquest col·lectiu es pretén sensibilitzar, formar, elaborar informes i dictàmens i investigar entorn als beneficis d'un canvi horari més sostenible, saludable i igualitari. La manca de conciliació constitueix una causa de desigualtat de les dones, però també una adequada gestió del temps en l'educació, l'oci o el treball millora el benestar de tothom, produeix beneficis empresarials i alhora aprofundeix la qualitat democràtica, al permetre una àmplia participació. La Catalunya que ve, diuen, requereix de noves estructures que permetin principalment fer que la ciutadania millori la qualitat de vida, per això es fa del tot imprescindible tenir en compte el factor del temps.



### Les dones espanyoles tenen els nivells d'estrès més alts d'Europa

Els mitjans de comunicació s'han fet ressò d'algunes notícies que ens haurien d'alertar. Per exemple, quan ens assabentem que les dones del nostre país són les més estressades d'Europa, amb tot el que això suposa de malestar psicològic i de medicalització. O quan constatem que només un 42% de les directives a l'Estat espanyol són mares, mentre que a Suècia ho són fins el 78%. Aquestes dades mostren unes grans tensions estructurals sobre la vida de les persones que limiten el seu benestar i la possibilitat de realitzar-se professionalment amb llibertat.

L'actual organització horària, heretada del període d'industrialització, es basa tant en la disponibilitat absoluta al lloc de feina i el presentisme laboral, com en la necessitat que hi hagi una persona que atengui les responsabilitats de la llar i de cura de les persones, rols que han estat assignats (i exercits) tradicionalment per les dones. Actualment les dones s'han incorporat massivament al mercat laboral (en la mida en què la crisi econòmica ho permet) però els homes encara practiquen l'absentisme a les tasques de la llar. Aquesta falta de coresponsabilitat domèstica, juntament amb la ineficient organització horària, condicionen la presència i promoció femenina en l'àmbit laboral, bàsicament perquè elles continuen treballant el doble d'hores setmanals a la llar que ells. Aquesta doble jornada impedeix, a més, a un bon nombre de dones, la participació ciutadana i política, l'associacionisme, el desenvolupament de projectes creatius... senzillament perquè no tenen temps.

### Segons l'última gran enquesta mundial (2011), el 66% de les espanyoles estan estressades per falta de temps

En aquest sentit, la Llei d'Igualtat aprovada pel govern espanyol al 2007 va ser un avenç perquè reconeixia la conciliació com a dret de totes les persones i proposava la coresponsabilitat com l'estratègia que havia de facilitar l'exercici d'aquest dret. Tanmateix, la promulgació d'una Llei no garanteix la igualtat, al menys de manera immediata, i més aviat ara s'està produint una recessió en aquesta matèria com a conseqüència (o amb l'excusa) de la crisi.

Més informació: <http://www.reformahoraria.cat/> ■

# DONES REFERENTS EN LA LLUITA SINDICAL COMARCAL

## Ascensión Domínguez, membre del gabinet jurídic de la UGT



Ascensión Domínguez Reio, coneguda com la "Sensi", té un llarg currículum com a sindicalista. Des del 1993 fins l'actualitat ha exercit diversos càrrecs a la UGT, des de membre de l'executiva de la Unió Comarcal del Baix Llobregat fins a la responsabilitat actual, ara forma part del gabinet jurídic de la UGT de Catalunya. Una de les

seves especialitats és la d'assessorar en qüestions laborals generals, en especial en igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere i en conciliació de la vida familiar i laboral.

A títol personal els seus referents, ens explica, no són dones conegudes ni mediàtiques, sinó les dones treballadores, les que cada dia han de fer filigranes per sobreviure i no morir en l'intent... les que no volen ser com ells, sinó com elles mateixes, encara que això costi el doble...

Les seves heroïnes són les que fugen de matinada amb lo posat i amb els seus fills sota el braç perquè ja no aguanten més... Aquestes són les dones per les quals val la pena lluitar incansablement...

Mai ha entès la discriminació, ni tan sols per evolució històrica. Les persones naixem dotades de sentit comú i amb capacitat de raciocini, que és el que ens diferencia dels animals, la resta de diferències són biològiques: les dones parim, els homes no; són estètiques: som més blanques, més brunes o més negres, més altes o més baixes... i les circumstàncies fan que naixem en un lloc o en un altre de planeta i les modes fan la resta.

No totes les persones servim per a tot, ni tenim les mateixes capacitats, però totes som necessàries i ens mereixem una vida digna. I per això cal lluitar per evitar qualsevol tipus de discriminació. En aquesta lluita hi dedica la Sensi tots els seus esforços i no deixarà mai de fer-ho. ■

## Adelina Cobos, una lluitadora pels drets laborals



Adelina Cobos Caballero, veïna de Sant Boi des de principis dels 90, ha dedicat bona part de la seva vida professional al treball sindical. Com a càrrec sindical, com a responsable en temes d'ocupació i formació, exercint responsabilitats en temes de salut laboral, acció sindical i dona. Ha format part de la secretaria de la dona de

CCOO del Baix Llobregat des de la seva constitució els anys 90, i en l'actualitat, la seva activitat al sindicat és com afiliada de base.

Per a Adelina cada vegada hi ha més dones en els sindicats. A principis dels noranta, la participació femenina era poca, així i tot he tingut, diu, referents sindicals de CCOO del Baix Llobregat que m'han influït com l'Encarna Fernández, primera responsable de la secretaria de la dona i l'Aurora Huerga, primera dona secretària general comarcal.

Durant aquests anys s'han produït grans canvis en la legislació laboral, alguns han tingut una influència negativa en els drets laborals de les treballadores i treballadors, i altres relativa, depenent del tipus d'empresa, el sector i la força sindical, com són les lleis de conciliació, d'igualtat i de violència masclista. Tots aquests canvis normatius han configurat el mercat de treball que tenim i que no ha estat capaç d'acabar amb la segregació laboral, amb la poca presència femenina en sectors masculinitzats, en càrrecs de responsabilitat en les empreses... i veiem com les diferències salarials home-dona per treballs del mateix valor es mantenen, és més, amb la crisi s'aguditzen.

Com diu una bona amiga meva sindicalista, deixarem a les nostres filles unes pitjors condicions de treball que les que nosaltres hem tingut. Amb l'excusa de la crisi hem perdut drets que creïem consolidats. Per això els sindicats de classe són l'eina que tenim per lluitar pels nostres objectius. ■

# TREBALLEM TOT L'ANY A FAVOR DE LA IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

El 25 de novembre passat es va iniciar la campanya de prevenció de les relacions abusives entre els i les joves Això No és Amor, que s'està treballant, sobretot, a través de les xarxes socials. Per focalitzar en les formes que pren la violència masclista a la xarxa i les formes de prevenció i abordatge, es va realitzar una jornada de formació per a professionals i un curs on line obert a la ciutadania. Més enllà de la commemoració del Dia Internacional contra la Violència Masclista, des de l'àmbit d'igualtat s'ha continuat treballant per la coeducació, la participació de les dones al mercat de treball o la prevenció i l'abordatge de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia. ■



25 de novembre: Jornada de formació per a professionals locals sobre les violències a la xarxa, *La Violència masclista 2.0*



Curs sobre prevenció i abordatge de l'homofòbia i la lesbofòbia des del marc de treball de la coeducació amb professionals locals de l'educació no formal



23 de novembre: II Marxa del Baix Llobregat contra la violència masclista



22 de novembre: Acte públic de commemoració del 25N al Mercat de la Muntanyeta



4t Congrés de les dones del Baix Llobregat



Activitat de Sant Boi de Llobregat com a subseu del 4t Congrés de les dones del Baix Llobregat



Díptic sobre jocs i joguines no sexistes per a la campanya de Nadal

<http://www.igualtatsantboi.cat/>

**AIXÒ  
NO  
ÉS AMOR**

**[www.aixonoesamor.cat](http://www.aixonoesamor.cat)**



AJUNTAMENT DE  
SANT BOI DE LLOBREGAT

