



8M VAGA FEMINISTA: LA IAC NO PAREM, FEM VAGA DE 24 HORES

El passat 25 de gener, el Consell Nacional de la IAC va decidir convocar vaga general de 24 hores el 8 de març. Amb aquesta decisió ens vam reafirmar en la necessitat d'acompanyar el moviment feminista en una convocatòria de vaga general, que se suma a la campanya per la Vaga Internacional de Dones, impulsada ja el 2017 pel moviment feminista de països com l'Argentina, Mèxic, Itàlia o els Estats Units. Aquest 2018 la campanya arriba amb més força, ja que incideix en més de 50 països i en tots els àmbits (consum, cures, estudiantil o laboral).

Des de la IAC fem una crida a tot el personal treballador, homes i dones, perquè se sumi a la vaga general.

Amb aquesta vaga general volem fer visible:

- La necessitat de millorar les condicions laborals i aplicar les mesures corresponents per posar fi a la desigualtat laboral, la bretxa salarial, el sostre de vidre i la desigualtat en les pensions.

- Que les cures no han d'impedir accedir a llocs de treball, ni han de suposar problemes organitzatius, ni penalitzacions en la promoció, ni en el salari, ni en la jubilació.

- Que cal continuar treballant per l'aplicació efectiva dels protocols d'assetjament en l'àmbit laboral i posar-hi totes les mesures per eradicar la violència masclista.

- Que calen mesures pressupostàries i normatives que apostin per avenços socials i en matèria de conciliació.

- La gran precarietat laboral en totes les feines i la vulnerabilitat de la situació laboral i social a la qual es veuen sotmeses les dones sense garanties laborals i que no poden exercir el seu dret a vaga.

- La necessitat de canviar els rols i fer front al sistema patriarcal.

Al Departament d'Ensenyament, vora un 75% del personal docent som dones. Les discriminacions i desigualtats que podem patir augmenten amb els constants canvis normatius i les retallades pressupostàries que deixen sense vigència avenços socials i en matèria de conciliació. Entre d'altres:

- A causa del desenvolupament de la LEC, els nomenaments per ocupar un lloc de treball públic han deixat de ser objectius i transparents. Requisits subjectius com l'entrevista poden impedir obtenir feina pel fet d'estar embarassada o de voler gaudir d'una reducció de jornada per tenir cura d'un fill o una filla o d'un familiar.

- Les dones amb un contracte laboral (personal laboral) que gaudeixen de les 6 primeres setmanes obligatòries del permís de maternitat no tenen dret a ser nomenades per a una vacant o substitució.

- Amb l'actual normativa d'adjudicacions d'estiu una dona a la qual se li assigna un contracte a 1 de setembre i està de permís de maternitat o ha

parit el dia 1 de setembre, i no compleix els tres requisits (vacant l'any anterior, mateix ST i tipus de jornada) no té relació contractual amb el Departament fins que no acabi el permís. Aquest trencament del vincle suposa, entre d'altres, la pèrdua d'ajudes, com ara la de mare treballadora.

·No es cobreixen amb personal tots els permisos, com el de lactància. Cal posar tots els recursos humans i materials per tal que el gaudi de tots els permisos i drets no representi inconvenients organitzatius per als centres. Aquest fet pot provocar malestar als centres i la culpabilització de la persona que el demana.

·El Departament ha eliminat l'impuls de les accions formatives en matèria de coeducació adreçades a tot el professorat en les instruccions d'aquest inici de curs 2017-2018. Cal que aquest sigui un eix prioritari, creiem fermament que la coeducació és indispensable per prevenir la violència masclista, educar en la diversitat i potenciar la riquesa i la igualtat real d'oportunitats, pel que hauria de ser un eix prioritari en el currículum i la formació del professorat.

Pel que fa al sector sanitari, majoritàriament femení, ens trobem amb els problemes de conciliació familiar agreujats pels torns de treball; els nostres centres obren cada dia i totes les hores del dia, la qual cosa fa difícil de coordinar la nostra feina amb la vida familiar. Els permisos i llicències de l'Administració són insuficients per compatibilitzar feina i família.

D'altra banda, des dels anys de les retallades, les plantilles dels nostres centres sanitaris s'han anat aprimant i precaritzant. Les companyes que comencen a treballar ho fan amb contractes paupèrrims: dies solts i concatenació de contractes de mes a mes, del 75 o 60% de la jornada o per fer guàrdies.

A més, arriba el dia 30 d'un mes i no saben si el següent seran contractades, una situació que es pot allargar durant anys i impossibilita fer plans a mitjà i llarg termini. En aquestes condicions es fa encara més difícil de conciliar la vida laboral amb altres espais vitals com la família i les relacions socials. Els intents d'aplanillar per part de l'Administració no han millorat gaire la situació de les treballadores sotmeses a aquest tipus de contractació.

Els homes continuen ocupant la majoria de càrrecs directius del nostre sector. Moltes dones segueixen sense poder assumir llocs de direcció, que no permeten gaudir d'una reducció de jornada. Sovint aquests llocs exigeixen unes jornades laborals molt llargues, que són incompatibles amb la conciliació.

La feina de tenir cura dels altres no està gens valorada per la nostra societat. Augmenten les malalties cròniques i disminueixen els ingressos hospitalaris; alhora creix cada any la necessitat de tenir cura de familiars malalts a la llar.

Demanam la millora de les condicions laborals, amb uns permisos més adaptats a les necessitats de conciliació laboral, així com dignificació i professionalització de les cures, en especial de la gent gran.

Des del sector ferroviari reclamem:

- Adequació del vestuari de treball a les necessitats de les treballadores.
- Compliment de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral que preveuen la legislació vigent, les normatives internes i els plans d'igualtat.
- Concessió d'ajudes per a guarderies.
- Establiment de plans d'igualtat a les empreses de contractació i subcontractació ferroviària.
- Utilització de llenguatge inclusiu a les comunicacions, normatives i qualsevol documentació, tant interna com externa.

Les treballadores del sector de l'Administració pública reclamem uns serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles. Cal, doncs, continuar treballant per tal d'assegurar la igualtat. Considerem primordial el treball en tots aquells aspectes que suposin mesures de millora en termes de conciliació laboral, des de permisos de paternitat, passant torns que siguin respectuosos en aquest sentit, fins a mesures específiques de protecció en situacions de monoparentalitat i de violència masclista i/o de gènere.

Creiem que la presència de les dones a l'Administració pública no pot ser només rellevant en uns sectors concrets, sinó que cal que sigui visible de manera igualitària en tots els àmbits. Cal, doncs, que s'estableixin nous models que permetin trencar amb les jerarquies establertes pel patriarcat, les quals no només dificulten la promoció de les dones, sinó que suposen una discriminació salarial encoberta.

La IAC aposta per un sindicalisme alternatiu en contacte estret amb els moviments socials i que s'implica en les campanyes per eradicar qualsevol tipus de violència i/o desigualtat.

La IAC vol recordar que cada dia és 8 de març i que cal continuar evidenciant la necessitat d'un canvi social i de les condicions laborals. Aquest 8 de març cal visibilitzar aquesta necessitat paralitzant tots els treballs, per tal que totes les dones puguin exercir el dret de vaga.

**QUAN LA INJUSTÍCIA ÉS LLEI,
REBEL·LAR-SE ÉS UN DEURE**