

PER QUÈ LES TREBALLADORES HEM DE SUMAR-NOS A LA VAGA FEMINISTA?



#VagaFeminista

Contacte: laboral@vagafeminista.cat

Índex de continguts

1. Discriminació laboral	3
2. Escletxa salarial	4
3. Feminització de la pobresa i precarietat	5
4. La salut de les dones en l'entorn laboral	6
5. Plans d'igualtat	7
6. Assetjament sexual i per raó de gènere a la feina	8
7. Transfòbia i armarització forçada	9
8. Dones en el món rural i el treball agrari	10
9. Treballadores domèstiques	11
10. Treballadores sexuals	12
11. Víctimes de tràfic: les invisibles	13
12. Dones migrants: diana de la precarietat laboral	14
13. Dones gitanes i món laboral	15
14. Les dones autònomes	16
15. La doble condemna de les dones preses	17

La legislació espanyola prohibeix la discriminació per raó de gènere, malgrat les dones diàriament la patim en tots els àmbits de la vida, inclòs el laboral, tant de forma directa com indirecta.

La discriminació directe és observable i explícita, el problema és que en molt poques ocasions és demostrable degut a que no queda per escrit, no hi ha testimonis davant, etc.

Sol donar-se en aquells aspectes de la relació laboral més desregularitzats, en els que es permet a l'empresari una major arbitrarietat.

Com són: l'assetjament sexual i les preguntes sobre la nostra vida personal, la nostra maternitat en entrevistes de feina, els ascensos, o el pas de contracte a temps parcial a temps complet.

La discriminació indirecta per raó de gènere és aquella que s'amaga sota clàusules, criteris o pràctiques aparentment neutrals, però que a l'aplicar-se provoquen un efecte negatiu a les dones, sense que tinguin cap justificació objectiva.

1. Discriminació laboral

A l'actualitat la discriminació indirecta es dona de forma generalitzada, principalment en la negociació col·lectiva. Així ens trobem, per exemple; diferents salaris en categories del mateix nivell professional estant una masculinitzada i l'altra feminitzada, criteris de selecció basats en una àmplia disponibilitat horària, als que és més difícil que s'adaptin les dones al ser nosaltres les que de forma majoritària conciliem, criteris de promoció basats en formació, que dona l'empresa fora de l'horari laboral, i eliminació de determinats plusos en categories feminitzades.

En l'àmbit productiu són els sectors feminitzats els que més precarietat pateixen, a sobre d'estar infravalorats socialment, ja que corresponen en la seva majoria en el treball de cures i reproductiu.

La segregació horitzontal provoca la segmentació de la participació de les dones en determinats àmbits de l'activitat econòmica, i la vertical concentra a les dones en les categories més baixes o pitjor remunerades a més de dificultar la promoció professional. També s'assigna menor salari a les dones per realitzar feines equivalents o d'igual valor al de categories masculinitzades, com passa, per exemple, en la diferència entre netejadora o escombriaire.

2. Escletxa salarial

L'escletxa salarial està íntimament relacionada amb les discriminacions indirectes i la segregació horitzontal.

L'escletxa salarial oscil·la entre el 20% - 30% pràcticament en totes les comunitats autònomes.

Les dones en el 2017 treballàvem "gratuitament" 54 dies, però la qüestió va més enllà de la reivindicació d'igual treball, igual salari i repercuteix dràsticament en les quantitats de les pensions per jubilació i les prestacions d'atur, com ha posat de manifest inclús el tribunal de justícia de la Unió Europea, que va dictaminar recentment que el càlcul d'atur a Espanya discrimina a les dones.

Una escletxa salarial del 25% expressada en salari es tradueix en que les dones cobrem més de 6300€ menys a l'any per fer una feina del mateix valor que els homes.

A més, cal afegir les barreres amb les que ens trobem les dones per accedir als mateixos llocs que els homes, degut a la segregació vertical existent dins de les empreses, inclús en les més feminitzades, que ens impedeixen a les dones accedir a llocs de decisió i millor remunerats.

El sostre de vidre és una de les principals causes d'aquesta segregació vertical, doncs nosaltres som les que conciliem: el 72% de les jornades parcials a Espanya les ocupem nosaltres i la majoria, el 58%, no ho hem escollit sinó que no hem trobat una altra opció.

Malgrat que una suposada millora de la situació econòmica a Espanya segons el Govern de Mariano Rajoy, la pobresa augmenta recaient amb una major incidència entre les dones si atenem a variables com l'atur, la temporalitat i els contractes parcials.

A cop de precarietat i inestabilitat a l'hora de seguir en el mateix lloc de treball se'ns recorda una idea: el patriarcat ens sotmet per ser dones al treball reproductiu i a les cures, que ens allunyen de la igualtat també en l'àmbit laboral. Així, el capitalisme necessita aquesta desigualtat que ens exclou del mercat quan no necessita més ma d'obra remunerada. Recoent-nos novament a l'espai domèstic i a la responsabilitat de les cures, deixant-nos com alternativa laboral l'economia submergida.

Amb un major número de dones a l'atur i amb pitjors condicions laborals impregnades d'explotació i temporalitat s'evidencia que les polítiques d'austeritat recauen i ens afecten doblement a nosaltres.

3. Feminització de la pobresa i precarietat

En el primer trimestre de 2017 la taxa d'atur femenina es va incrementar fins el 20,5%, mentre que la masculina es va mantenir en el 17,2%. Som el país d'Europa amb més feines temporals i casi el 80% dels contractes firmats per dones són temporals.

Segons les dades de l'últim trimestre de 2017: l'atur puja a 72600 persones aturades, un 8,47% més que el trimestre anterior, la taxa d'atur puja fins el 11,37%. Per sexes, s'han registrat 314800 homes ocupats i 30300 aturats, el que representa una taxa d'activitat del 64,36% i una taxa d'atur del 8,79%. Per contra, hi ha 250900 dones ocupades i 42300 aturades, amb una taxa d'activitat del 52,76% i una taxa d'atur del 14,41%. Contractes per jornada: 65000 ocupades a temps parcial, el 26% de les dones, front al 6% dels homes.

Les dones jubilades també ens veiem afectades per les polítiques d'austeritat. En el 2017 poc més de 2 milions de dones hem pogut accedir a una pensió de jubilació front a més de 3 milions d'homes. Deixant-nos a les dones jubilades en extrema pobresa, amb un 37% d'escletxa de les pensions respecte a la dels homes, que en la mitjana general de les dones equival a 421€ menys de pensió, que la mitjana general dels homes. Les pensions de les dones de mitjana no arriben als 700€.

La dependència econòmica per la situació d'atur i precarietat creix, fent disminuir divorcis, fet que augmenta directament la dependència econòmica, les violències masclistes i dificulta l'emancipació de la dona.

La desprotecció a les famílies monomarentals, que són la majoria, comporta que el 53,5% viuen en el llindar de la pobresa.

De la mateixa manera, les dones són més vulnerables a ser desnonades, ja que per nosaltres la taxa d'atur, la desproporcionada ocupació a temps parcial (72%), les tasques de cures a persones dependents i el posicionament en el costat inferior de l'escletxa salarial, ens col·loca en una situació d'inferioritat en relació a la possessió de l'habitatge encapçalant el número de desnonaments.

Especialment vulnerables a perdre la seva llar són les dones que pateixen violències masclistes i les famílies monomarentals, de les que el 83% estan formades per una dona i els seus fills/filles. Són famílies en les que l'índex de pobresa s'eleva del 22,1% mitjà al 37,5%. No obstant, la Llei d'Enjudiciament Civil no obliga als jutges a estudiar la proporcionalitat d'un desnonament tenint en compte circumstàncies personals del desallotjament ni les desigualtats de gènere.

El baix índex de reconeixement dels problemes de salut relacionats amb el treball de les dones, i la intervenció sobre ells, suposa una gran injustícia que s'observa en tots els països industrialitzats. Es donen per suposats diversos fets; que el treball de les dones comporta menys riscos en virtut de la seva ocupació en sectors considerats tradicionalment menys perillosos; i que els homes tenen més accidents perquè ocupen els llocs més perillosos per la salut.

Per tant, el baix reconeixement de les malalties relacionades amb el nostre treball no només té a veure amb la segmentació del mercat de treball, sinó també amb la capacitat dels sistemes de reconeixement i compensació per detectar els tipus de danys que patim.

Aquesta invisibilitat en les estadístiques és degut a la poca importància que es dóna als problemes de salut laboral que patim les dones.

4. La salut de les dones en l'entorn laboral

Entre les conseqüències d'aquesta ceguera, es troba l'atribució automàtica dels danys de la salut a qüestions externes a l'àmbit laboral, com és el treball reproductiu, l'estil de vida o la condició biològica, amb el qual no es genera informació necessària sobre la relació d'aquestes dolències amb les condicions de treball, informació imprescindible per elaborar indicacions de la vigilància de la salut.

Malgrat aquesta invisibilització, si cal afirmar l'existència de riscos laborals específics per nosaltres, molt vinculats a la segregació horitzontal i vertical en el treball, com són:

- Assetjament laboral genèric o sexual relacionats amb la pròpia organització del treball.
- Dobles jornades, ja que les responsabilitats familiars incrementen els riscos laborals no podent desvincular aquesta relació.
- Riscos derivats d'altres factors de discriminació com per exemple els salaris més baixos, menor participació en la toma de decisions i en llocs directius o de responsabilitat, precarietat laboral, temor a la pèrdua de feina per embaràs o cures, etc.
- Riscos lligats a activitats feminitzades per segregació de gènere com agroalimentació, sanitat, hostaleria i comerç, ensenyament, serveis.

Igualment resulta imprescindible abordar la salut laboral des de una perspectiva de gènere, el que significa tenir-nos en compte a les dones i l'especificitat dels treballs que realitzen, assalariats o no, les diferències corporals, de socialització, rols exercits i exigències afegides per el sol fet de ser dones. Això es traduiria a una política preventiva específica de riscos laborals.

En el cas de les dones aquestes polítiques es centren en la capacitat reproductiva o en el propi estat biològic de l'embaràs, com estat temporal o transitori que mereix una protecció específica.

En conclusió, per acumular coneixement sobre els efectes del treball en la salut de les dones es requereix l'adopció d'indicadors més centrats en símptomes, en percepcions, que en patologies o lesions. I això té clares implicacions per la vigilància de la salut (i així sobre les causes laborals de la pèrdua de salut), sent necessari millorar l'accés de les dones als reconeixements mèdics, que segons l'Enquesta Nacional de Condicions de Treball és menor que la dels homes.

5. Plans d'igualtat

Des de l'entrada en vigor de la llei per la igualtat efectiva entre dones i homes l'any 2007, totes les empreses (de qualsevol dimensió i sector) estan obligades a establir mesures d'igualtat, que hauran de tenir obligatòriament forma de pla en empreses de més de 250 treballadors/es. Aquests plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, etc.

La llei també preveu l'obligatorietat d'establir mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Encara que el dret a la igualtat és un dret fonamental recollit en la Constitució Espanyola, s'ha hagut d'esperar a trenta anys a que una llei ho desenvolupés, el que posa de manifest la poca o nul·la implicació dels poders públics en la defensa de la igualtat, més encara si ho comparem amb la ràpida concreció legal que van tenir altres drets que recull la Constitució com són, per exemple, el dret a la propietat privada o el dret a l'honor.

En aquests deu anys de recorregut, la llei per la igualtat efectiva entre dones i homes s'ha mostrat clarament insuficient per als objectius que persegueix, també en l'àmbit laboral.

Els plans d'igualtat, quan existeixen, es queden en paper mullat i la immensa majoria de les treballadores no coneixen l'existència del pla d'igualtat en la seva empresa (pel que no sol·licitaran el seu compliment). A més d'això, una gran quantitat d'empreses no compleixen ni tan sols amb els mínims requeriments formals (basar-ho en un diagnòstic, establir objectius avaluable, bateria de mesures concretes...) sense que en cap cas es vegin sancionades. El Govern espanyol reconeix que no sap quantes empreses estan incomplint la llei d'igualtat al no tenir plans en vigor i no mostra cap intenció de solucionar-ho, per la seva part, la inspecció de treball mostra generalment un alt grau de desconeixement i desinterès en la vigilància de l'obligació empresarial d'eliminar la discriminació per raó de gènere en el seu àmbit d'actuació. De les 4484 empreses en Espanya que compten amb més de 250 treballadors/es (un 53% del total) a finals de 2017, només es van registrar 189 acords sobre Plans d'igualtat.

6. Assetjament sexual i per raó de gènere a la feina

L'assetjament sexual a la feina ho constitueix qualsevol comportament, verbal o físic, de caràcter sexual que atempti contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Per la seva banda, constitueix assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Un terç de l'assetjament sexual es produeix a la feina, però les dones no denunciem per por a les represàlies laborals i per la vergonya que la cultura de la violació ens fa sentir quan som agredides i assetjades sexualment en el nostre lloc de treball.

Entre 2008 i 2015 en Espanya, la Inspecció va fer 1500 requeriments a empreses relacionades amb casos d'assetjament sexual laboral que van involucrar a 2484 treballadores i només es van dictar 49 sentències de condemna.

7. Transfòbia i armarització forçada

L'espai laboral segueix mostrant-se en moltes ocasions com un espai hostil per les persones de gèneres, orientacions i expressions diverses, especialment per qui som dones trans, doncs ens trobem en una situació de gran vulnerabilitat accentuada durant els processos d'hormonació. A la transfòbia i desconeixement social front a la diversitat afectivo-sexual i de gènere, s'uneix la tendència a interrompre tempranament el nostre itinerari formatiu pel rebuig que patim en l'àmbit educatiu. Així, la nostra menor preparació o qualificació és un llast afegit per l'entrada al mercat laboral, el que ens empeny a la precarietat i a l'exercici de la prostitució degut al 85% de l'exclusió laboral que patim, bé per no ser contractades, bé per ser acomiadades pel fet de ser trans o bé per l'assetjament laboral que patim en un entorn transfòbic i misogin.

Per altra banda, més del 50% de les persones trans, intersexuals, lesbianes i bisexuals, tenim temor a sortir de l'armari en els nostres entorns laborals degut als possibles actes de discriminació, mofes o delictes d'odi que patim. Aquest fet, que s'intenta normalitzar i invisibilitzar amb l'excusa de la discreció, atempta contra la nostra llibertat de ser, estimar, de desenvolupar completament la nostra identitat o orientació en els nostres llocs de treball i viure sense necessitat de fingir, sentir temor, o invalidar les identitats no binàries.

Per lluitar contra aquestes desigualtats, exigim tenir en compte la discriminació laboral que patim dins dels plans d'igualtat, els processos de negociació col·lectiva o els convenis col·lectius de les empreses.

En aquest sentit, proposem en els convenis col·lectius mesures com l'ampliació dels supòsits de l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, de forma que s'exclouin del còmput d'absentisme per l'acomiadament objectiu les faltes d'assistència ocasionades per consultes, tràmits o Incapacitat Temporal relacionades amb el procés d'hormonació o intervencions quirúrgiques a l'efecte; eines per la prevenció de l'assetjament laboral per aquesta causa així com la tipificació de qualsevol assetjament per raó de gènere, orientació i/o expressió pel procediment sancionador com falta molt greu; o la negociació de protocols d'actuació pels casos de discriminació per aquests motius. Veiem necessari negociar i posar en marxa protocols que facilitin el procés de transició de les persones trans en l'àmbit laboral.

Considerem també crucial per fomentar la contractació de les persones trans la creació de contingents laborals en les empreses, en paral·lel que es creïn subvencions de cursos de formació que fomentin l'ocupabilitat de les persones trans.

A més, en cas que una empresa tingui un Pla d'Igualtat, és important que en el moment que una dona trans notifica la seva identitat de gènere real, sigui inclosa en totes les mesures, independentment que encara no s'hagi realitzat la rectificació registral del seu nom i sexe legal. En el cas d'haver de negociar o revisar un Pla d'Igualtat s'establirà un eix específic per avançar en la igualtat i protecció de les persones trans.

Així mateix, s'hauran d'eliminar aquells aspectes o mesures que impedeixin o obstaculitzin la contractació de les persones trans.

Per tot això, s'ha de formar a les persones que realitzen els processos de selecció de manera que la presentació d'una documentació oficial amb un nom i sexe diferent de l'expressió de gènere de la persona no suposi un motiu per denegar la seva contractació en cas que reuneixi els requisits pel lloc.

8. Dones en el món rural i el treball agrari

Les gairebé 6 milions de dones que vivim en el món rural a Espanya ens trobem en una situació de desigualtat, discriminació i precarietat laboral major que les nostres companyes dels entorns urbans, que es veu incrementada en proporció al grau de ruralitat. A la violència que patim per l'èxode imposat, es sumen una major taxa d'atur en els entorns rurals i l'increment de l'escletxa salarial, percebent en rangs salarials entre els 400€ i els 1000€ en comparació amb els 1001€ i els 1400€ dels homes.

En els pobles de menys de 2000 habitants les possibilitats laborals per les dones són molt escasses. La falta de serveis fa que conciliar una vida laboral amb la personal sigui una tasca impossible en aquestes localitats, de manera que la cura d'infants i grans recau sobre nostra, dificultant la nostra incorporació a les escasses oportunitats laborals que existeixen en els pobles.

A més, presentem una forta assalariació i una marcada terciarització front a la masculinització de l'empresariat, copant els homes els principals llocs de responsabilitat. A això se li afegeixen els alts índexs de temporalitat, treballs intermitents, mal pagats, invisibilitzats o inclús no remunerats als que ens veiem abocades, provocant que siguem relegades a un element "auxiliar" lligat a l'economia familiar, lluny d'aconseguir la independència econòmica.

A això se li suma el fet que només a Espanya, el 28,8% de la terra és propietat de dones.

Si a això li sumem el difícil accés al sector primari, amenaçat pel deteriorament ambiental, trobem que en molts casos les dones treballem en explotacions familiars sense reconeixement jurídic, econòmic, ni identitat professional. En les explotacions agràries aproximadament el 5% del personal assalariat a temps complert són dones, xifra que puja fins aproximadament el 14% quan ens referim a contractes a temps parcial d'entre el 25% i el 50% de temps treballat. Dins del treball a temps parcial es troba el col·lectiu de les temporeres i jornaleres, la precarització de les quals les fa més vulnerables, sent a més en la seva majoria, dones migrants en moltes zones del territori.

Si bé les dones hem contribuït des de sempre a l'economia familiar, treballant en les explotacions agràries al costat de les nostres famílies, el nostre treball mai s'ha reconegut ja que només el 22% de les afiliacions a la Seguretat Social Agrària són dones.

Després de la publicació de la Llei de Titularitat Compartida (2011), que permet la doble titularitat de les explotacions pels dos cònjuges o parelles, la burocratització, la demora en la seva execució i les reticències masculines, han provocat que poc més de 200 dones de les aproximadament 100000 que treballem en l'agricultura, ens haguem convertit "per dret" en agricultores a través de la cotitularitat de l'explotació dels nostres marits o parelles.

Tot això es tradueix en una forta presència del sistema patriarcal en el món rural, amb uns estereotips i rols de gènere conservadors, que ens atribueixen les tasques de cures en les llars, dificultant la nostra incorporació al mercat laboral, i agreujant les situacions de violència masclista, doncs és en aquest entorn on es produeixen el 60% dels femicidis a Espanya.

El treball domèstic és un dels sectors d'activitat més feminitzats en el que són vulnerats a diari els nostres drets, situació que suposa un cas inacceptable de discriminació laboral. La infravaloració d'aquesta activitat és tal que, sent considerades treballadores, no tenim les condicions laborals a les que obliga l'Estatut dels Treballadors.

L'aprovació i entrada en vigor del RD1620/2011, que regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, no resulta més que un pegat que no fomenta l'afiliació a la seguretat social per part de les persones ocupadores, abocant-nos a l'economia submergida, i negant-nos el dret a la cotització per desocupació.

D'aquesta manera, ens trobem sotmeses legalment a unes condicions laborals que serien impensables en qualsevol altre sector: per exemple, el fet de que algunes siguem internes, implica el deure de pernoctar en la llar on treballem.

9. Treballadores domèstiques

A més, a part de les 40 hores setmanals de treball, podem veure'ns obligades a estar disponibles 20 hores setmanals més, a més de les hores extra. És a dir, 60 hores setmanals més el màxim de 80 hores extres anuals.

Tampoc tenim dret a prestacions per desocupació, ni a la jubilació anticipada ni parcial. A part, poder ser acomiadades de forma més econòmica, cabent simplement el mer desistiment. A tal efecte, la nul·litat de l'acomiadament (contrari al drets fonamentals) mai porta a una readmissió i la jurisprudència taxa la indemnització en cas d'acomiadament nul a l'equivalent a un acomiadament improcedent en l'Estat dels Treballadors.

D'altra banda, la possibilitat d'inspecció de treball es troba limitada, ja que aquesta sol inhibir-se al tractar-se d'un domicili particular. Aquest fet és un brou de cultiu per la tracta i les agressions masclistes, que unit a les circumstàncies especials d'aquest treball, fa que sigui pràcticament impossible provar els abusos comesos. A més d'això, en el cas de les que som internes, a l'acomiadament es suma un desnonament que suposa per nosaltres una situació d'extrema vulnerabilitat.

La normativa espanyola viola de forma manifesta la normativa internacional. El conveni 189 de la OIT sobre el treball domèstic (any 2011, vigent des de 2013), marca la igualtat de drets de qui treballem en aquest sector respecte a la resta. No obstant, aquest conveni no ha sigut ratificat per Espanya, malgrat les reivindicacions de les associacions de treballadores domèstiques i dels sindicats.

Per tant, exigim la ratificació del conveni 189 de la Organització Internacional del Treball per garantir unes condicions laborals dignes, perquè les treballadores domèstiques som treballadores i hem de tenir els mateixos drets que la resta.

Reclamem també l'accés a les prestacions per desocupació de les treballadores en situació irregular, en les mateixes condicions que les treballadores en situació regular i la derogació de la Llei d'Estrangeria.

10. Treballadores sexuals

Les treballadores sexuals som un col·lectiu especialment vulnerable perquè se'ns neguen els drets laborals bàsics.

Som treballadores, que treballem en una indústria masculinitzada i patriarcal, on la manca de drets laborals promou els abusos i explotació laboral.

El treball sexual és treball, amb un contracte no escrit entre treballadora sexual i client. El reconeixement dels drets laborals de les treballadores sexuals és indispensable per deixar d'estar invisibilitzades i de ser criminalitzades. Aquesta criminalització ens fa doblement vulnerables.

Les treballadores sexuals no som responsables de la perpetuació del sistema patriarcal i capitalista. Com a treballadores, igual que en molts altres sectors, som precàries i la manca de reconeixement de drets laborals ens fa vulnerables.

La regulació del treball sexual, amb el reconeixement de drets laborals de les treballadores, permet que els beneficis del nostre treball no vagin directament a l'economia submergida, a haver de pagar preus abusius per poder tenir un lloc de treball i a reduir les agressions institucionals que patim a diari.

Patim persecució institucional i policial. Ens persegueixen utilitzant la Llei Mordassa, les ordenances municipals o la Llei d'Estrangeria.

La manca de drets laborals té conseqüències en tots els àmbits de la nostra vida: dificultats d'accés a l'habitatge, per no poder aportar una nòmina; persecució policial i institucional, amb gran multes que ens obliga a declarar-nos insolvents i no ens permet tenir comptes corrents; discriminació social, que ens obliga a viure en silenci.

Es persegueix a les treballadores sexuals i no als empresaris. Es persegueix a les treballadores sexuals autònomes amb multes molt altes que ens dificulten realitzar el nostre treball amb llibertat i dignitat. A més, les treballadores sexuals migrades pateixen aquesta repressió doblement, ja que en virtut de la Llei d'Estrangeria poden ser expulsades. Per contra, no es persegueix als empresaris que són qui fan negoci amb la feina de les treballadores sexuals.

Per trencar amb la vulnerabilitat i gran precarietat que vivim, cal el reconeixement dels drets laborals de les treballadores sexuals. Al mateix temps que és imprescindible aturar la violència institucional que patim i l'estigmatització social.

11. Víctimes de tràfic: les invisibles

La precarització i el fet de ser migrants o trans ens situa a les dones en una situació de major vulnerabilitat per caure més fàcilment en les xarxes de tràfic de persones amb fins d'explotació sexual o laboral.

En el primer cas, existeix un clar component de gènere, ja que el 98% de les víctimes d'explotació sexual som dones o nenes que vivim en una situació d'esclavitud patint una de les més punyents violències de gènere davant la impassibilitat d'una societat que no fa seu un problema d'escala mundial, forçant a milions de nosaltres a exercir la prostitució contra la nostra voluntat.

L'any passat a Espanya es van identificar 14000 dones víctimes, el que suposa 1/3 de les captades per xarxes o màfies, segons dades de la UCRIF.

En el cas de l'explotació laboral, les treballadores domèstiques, treballadores del camp o de les fàbriques tèxtils, entre altres, som en moltes ocasions víctimes d'aquesta vulneració de drets humans, sent un agreujant trobar-nos en una situació administrativa irregular. Invisibles a la societat i als mitjans, vivim en condicions infrahumanes, sent esclaves del capitalisme més desolador. Segons el Centre d'Intel·ligència contra el Terrorisme i el Crim Organitzat, s'han detectat des de 2015 a més de 1245 víctimes de tràfic amb fins d'explotació laboral a Espanya.

12. Dones migrants: diana de la precarietat laboral

Les dones migrants patim una triple discriminació: de gènere, de nacionalitat i de classe, el que ens converteix en un dels col·lectius més vulnerables. La majoria de nosaltres desenvolupem treballs precaris i no qualificats, en sectors com l'hostaleria, el comerç o el treball domèstic, patint majors taxes de temporalitat i jornades incompatibles amb altres facetes de la vida, i moltes vegades ens veiem abocades a l'economia submergida.

La demanda de feina en determinats sectors que la població autòctona no cobreix a Espanya es converteix en un ninjol d'ocupació per qui som migrants al tenir menys oportunitats laborals, abastant un pes singular en el sector de les cures i del servei domèstic.

Si bé, no hem de confondre això amb un repartiment de la càrrega de les tasques domèstiques per les dones autòctones o afirmar que la precària ocupació pot implicar un efecte emancipador sobre nosaltres. La realitat és que les dones en general seguim sent les principals responsables de les tasques de cures. Invisibilitzar aquest fet és obviar la realitat social de la desigualtat de gènere i de les desigualtats socials que patim les treballadores migrants.

Veiem fonamental sensibilitzar sobre la importància social dels treballs de cures, acabar amb la discriminació associada a la nostra condició de migrants i les violències sexuals que en el lloc de treball moltes vegades patim per part dels nostres ocupadors, i promoure la nostra mobilitat cap a altres sectors laborals.

13. Dones gitanes i món laboral

Les dones gitanes s'enfronten a una triple discriminació: gènere, classe i racialització (per ser gitana ha d'enfrontar-se diàriament a l'estigma de les persones racialitzades). El racisme estructural de la societat majoritària i l'antigitanisme social i institucional contra el poble gitano, influeix decisivament en les possibilitats d'incorporació al mercat laboral de les dones gitanes.

És necessari que existeixi una veritable agenda política de la causa feminista gitana per produir canvis reals en matèria social, d'educació, habitatge i ocupació i que acabi d'una vegada per totes amb la discriminació del poble gitano.

14. Les dones autònomes

L'Estatut del Treballador autònom regula la no discriminació i la garantia dels drets fonamentals i llibertats públiques. Garanteix el dret a la no discriminació i l'accés en condicions d'igualtat dels drets fonamentals i llibertats públiques. Els poders públics deuen garantir l'efectivitat dels drets fonamentals i llibertats públiques.

El cas és que el dret a vaga és un dret constitucional recollit a la carta magna en el seu article 28.2 que s'inclou dins de l'epígraf dels drets fonamentals de tots els ciutadans. Per tant, amb les lleis actuals, les treballadores autònomes tenen dret a vaga en els mateixos termes que els té un treballador per compte aliena.

Les dones autònomes perseguim mitjançant l'acció del dret a vaga, la seva aturada voluntària en la seva feina sense que costi un tancament patronal i que en simultani, se suspengui la seva cotització a la Seguretat Social sense baixa a Hisenda durant el període que la treballadora es trobi fent vaga.

El pas que hem de donar les autònomes per aconseguir que se'ns reconegui aquest dret a vaga és fàcil: hem de sol·licitar a l'autoritat laboral competent, el Ministeri de Treball, la nostra voluntat a fer vaga; a l'igual que es sol·licita en les vagues en el règim general.

Si responen amb una negativa, podem recórrer davant la instància judicial oportuna perquè es reconegui la inconstitucionalitat del bloqueig al nostre dret fonamental a la vaga.

Les dones vaga vegada optem més per aquest tipus de feina ja que ens permet conciliar més fàcilment la vida familiar (doncs com hem explicat anteriorment aquesta tasca segueix recaient majoritàriament en nosaltres) amb la laboral i amés no ens sentim exposades a ser jutjades per ser dones i per les nostres habilitats i capacitats professionals. Això últim a nivell global resulta preocupant, doncs veiem com el patriarcat travessa el món laboral a Espanya i les dones assalariades ho tenim molt complicat en el mateix. No obstant, el pes de la dona autònoma a Espanya, a 31 de desembre de 2017, és encara inferior al dels homes i representen el 35,3% del total d'autònoms registrats en el RETA. És a dir, un de cada tres autònoms a Espanya som dones.

15. La doble condemna de les dones preses

A més dels maltractaments exercits cap a les dones preses dins de les presons, on es veuen sotmeses a discriminacions per raó de classe, ètnia, orientació sexual i gènere, sense tenir accés a un sistema i personal sanitari que cobreixi les seves necessitats bàsiques, i on no reben una alimentació digna, equilibrada ni adaptada a les seves intoleràncies alimentàries, se sumen les situacions laborals i d'inseguretat i aprofitament del treball de les preses a favor de les institucions.

Per això, ens manifestem absolutament contràries a la imposició del Real Decret 782/01, de 6 de juliol, en el que s'estableix que el treball a la presó és una relació laboral de caràcter especial, on les seves condicions laborals freguen amb l'esclavitud.

Les dones preses presten els seus serveis a l'Administració penitenciària o a grans empreses multinacionals arribant a cobrar menys d'1€/hora per feines, en la seva majoria, feminitzades, en ocasions pitjor pagades a les d'homes que treballen amb idèntiques condicions, exposades a l'assetjament sexual de supervisors i funcionaris de presons, i sense possibilitat de representació sindical alguna, entre altres particularitats que les converteixen amb un col·lectiu especialment vulnerable.

**PER QUÈ LES TREBALLADORES
HEM DE SUMAR-NOS A LA VAGA
FEMINISTA?**



#VagaFeminista

Contacte: laboral@vagafeminista.cat