

USTEC•STES

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

Franqueig
concertat
02/444

Número 520



Eina sindical Secretaria de la Dona

8
de març:
dia de la dona
treballadora

Editorial



Defensem els teus drets: amb fermesa per una educació feminista

Aquest 8 de març de 2023 es consolida com un dia reivindicatiu i de vaga general. El dia de la dona treballadora és fruit de la lluita organitzada i liderada pels col·lectius feministes. El sindicat USTEC-STEs (IAC) i la Secretaria de la Dona creiem fermament en la via d'autoorganització feminista i la via sindical per avançar en les nostres llibertats i en els drets laborals.

Sortim al carrer per denunciar polítiques i campanyes institucionals, perquè són insuficients i sovint partidàries de la mateixa ideologia masclista. A més, posem en relleu la precarietat laboral i altres violències més explícites: la pressió estètica, la sexualització als mitjans, el sostre de vidre, la violència a les xarxes, les actituds LGTB-fòbiques, els maltractaments, les violacions i els homicidis.

Dades alarmants en el món laboral per al gènere femení

A les dades absolutes de treball de l'últim trimestre del 2022, hi apareixen un 53% de les dones de l'estat enfront del 58,86% dels homes. Aquestes xifres són alhora alarmants i discriminatives¹.

Si es té en compte el conjunt de les dones en dades globals, aquestes van cobrar un 22% menys que els homes. Això en números representaria una pèrdua de poder adquisitiu de 6.350 euros².

Pel que fa a l'atur, aquest afecta un 15% de les dones enfront de l'11% dels homes. Aquests estudis, és clar, no esmenten les xifres de l'economia submergida que consten com a dades no oficials. L'economia submergida afecta col·lectius vulnerables molt feminitzats i racialitzats³.

A tota aquesta precarietat s'hi suma la doble tasca: d'una banda, la remunerada i, de l'altra, la domèstica. Les xifres mostren que les dones dediquen el doble de temps que els homes en les tasques domèstiques i de cures.

Pèrdua de poder adquisitiu de les treballadores del sector públic

La pèrdua de poder adquisitiu en què ens trobem immerses les treballadores públiques és preocupant.

Des de l'any 2009, Catalunya ha sofert una inflació del 29%, dos punts superior a la d'Espanya. Mentrestant, els salaris han crescut només al voltant d'un 10%, greument afectats per una baixada del 5% al 7% aplicada el 2010 que no s'ha arribat a revertir mai; per una retallada en la paga extraordinària del 33% del sou base i dels triennis; per la congelació salarial durant cinc anys, i per una posterior revalorització escassa i arbitrària dels sous, desvinculada de la variació real de l'IPC.

Aquesta bretxa salarial, actualment superior al 17%, es veu especialment agreujada pel pacte signat el passat mes d'octubre per CCOO, UGT i el govern, a la mesa general de funció pública a Madrid. En aquest pacte es determinen uns increments que d'aquí a un any situaran aquesta pèrdua de poder adquisitiu entre el 20% i el 25%, segons les previsions d'inflació publicades a hores d'ara pels organismes oficials.

1 Població activa (IDESCAT): <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ie40>

2 Bretxa salarial (El País): https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/15/economia/1668534882_139138.html

3 Taxa d'atur per sexe i edat (IDESCAT): <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=conj&n=10220>

Taxa d'atur per sexe i edat (INE): <https://www.ine.es/infografias/tasa-sepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>

Taxa d'ocupació per sexe i edat (IDESCAT): <http://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ie3801>

Taxa d'ocupació per sexe i edat (INE): <https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=1&lang=es>

Encara més perjudicades ens trobem les companyes que no havíem assolit sis anys de serveis prestats el gener del 2012, perquè ens va afectar l'endarreriment de tres anys en l'assoliment dels estadis de promoció docent. Aquest fet comporta una disminució salarial mitjana de 1.000€ cada any.

El càlcul del salari perdut entre el 2009 i el 2024 resulta esfereïdor: les treballadores haurem acumulat, en aquests quinze anys, pèrdues que van entre un any i mig i dos anys del nostre salari.

A la pèrdua de poder adquisitiu cal afegir-hi la pèrdua de prestacions i ajuts que va suposar la supressió, l'any 2011, del FAS (Fons d'Acció Social) i de les aportacions que la Generalitat feia al pla de pensions de les treballadores.

I, a l'educació pública, què està passant?

Amb els canvis curriculars constants i el degoteig de retallades cronificades, cada cop hi ha més pressió a les aules per falta de recursos humans òptims, recursos econòmics i per l'externalització de serveis.

Des que es va implantar la llei educativa LEC, s'ha donat una perversió en el desplegament dels seus decrets per la possibilitat de recol·locació de places a mida per procés d'entrevista. Aquesta forma d'obtenció de places és molt lluny del que seria un procés de selecció públic, que ha de ser objectiu i basar-se en la capacitat, igualtat i meritació. El procediment de tria "a dit" pot esdevenir un procés que exclouï les dones que estan embarassades, gaudint de permisos o reduccions. A més, amb aquesta praxis es perd també el funcionament horitzontal dels claustres.

La nostra reclamació dins els centres públics és dignificar la feina tant del personal docent com del personal laboral i cohesionar els col·lectius. Una de les divisions és en els salaris. El personal docent interí que no té vacant va fent substitucions i no té un salari fix ni cobra vacances. Encara més precària és la situació del personal d'atenció educativa (PAE), que és personal laboral temporal amb contractes intermitents, sense continuïtat. Calen condicions òptimes i bons sous per poder treballar dignament.

Els permisos d'infantament o de reducció accentuen la pèrdua de poder adquisitiu, com s'explicarà en una de les entrevistes. El tant per cent de dones que s'acullen a reduccions i permisos sempre és més elevat que el d'homes i no hem d'obviar que tant el personal docent com el laboral són col·lectius feminitzats.

Amb tot, l'objectiu és assolir l'estabilitat de les treballadores en condicions òptimes de treball.

Accions de millora i recuperació de drets: la instrumentalització de la vaga

Immerses en un panorama social que afecta les dones i a causa de la precarització dels serveis públics des de fa anys pel seu infrafinançament, convoquem a la vaga el 8 de març del 2023.

Com s'ha dit, a l'educació pública hem patit un degoteig de retallades des del 2010. Des d'aleshores, hem anat fent les nostres reclamacions amb les diferents vagues. Aquest 2023, el 25 i 26 de gener vam unir forces amb sanitat, l'altre gran servei públic, per reivindicar millores i aturar el retrocés estructural patit i acumulat. Un retrocés que ha suposat un empitjorament de les condicions laborals i menys cobertures socials.

Avançament amb fermesa i feminisme, cap pas enrere

Les reformes laborals vigents, amb la complicitat de les patronals i sindicats majoritaris de concertació, ens han portat a un estat de pobresa, precarietat i un sense fi d'assetjaments cap a la classe treballadora, especialment cap a les dones que són les que en surten més malparades.

El Sindicat USTEC·STEs (IAC) i la Secretaria de la Dona us animem a participar de les manifestacions en aquesta jornada de vaga del 8 de març de 2023. Cal que totes sortim als carrers encoratjades i unides.

Vista la realitat, no ens queda cap dubte i és més que palpable que les dones som les més perjudicades en la reestructuració neoliberal en què vivim. Des del sindicat tractarem sempre de remoure consciències, avançar i exigir que es faci justícia. Sortim a defensar-ho als carrers, per totes i per les que ja no hi són. Sortim a manifestar-nos en un clam de lluita feminista.

Visca, visca, visca la lluita feminista!!

**DEFENSEM ELS NOSTRES DRETS, NI
AGRESSIONS, NI EXTERNALITZACIONS:
AUTODETERMINACIÓ FEMINISTA**

Entrevista a una família monoparental



Per començar, com et vols presentar i què ens vols explicar de tu mateixa? Ens agradaria saber quina és la teva situació laboral dins del Departament d'Educació.

Soc la Marina Pérez, professora d'història de secundària, psicopedagoga i delegada sindical d'USTEC-STE al Consorci de Barcelona. Vaig aprovar les oposicions el 2009 i, per tant, soc funcionària —de les que s'han vist afectades per la reducció del cobrament del primer estadi—. També soc mare i he format una família monoparental.

Creus que com a funcionària de carrera, la pèrdua de poder adquisitiu que han anat patint els docents des de la crisi del 2012, i com a colofó aquest passat any 2022, representa una discriminació econòmica pel fet de ser dona? Si és així, detalla'ns per què.

Com ha anat denunciant el sindicat, el servei públic d'educació de Catalunya ha patit una sèrie de retallades laborals i salarials en els darrers anys. No és l'únic sector en crisi, ja que com a societat ens hem topat amb di-

verses crisis (immobiliària, financera, pandèmia...) que han soscavat les condicions socials i laborals de la població. Davant d'aquestes situacions, però, hi havia l'opció política de reforçar els serveis públics, garantint universal de la igualtat d'oportunitats entre una població ja de per si afectada. Tanmateix, en el nostre cas, tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, les polítiques que s'han aplicat han suposat una desinversió en els serveis públics i, per tant, una pèrdua constant de drets i condicions laborals pels i les treballadores i una degradació del servei.

Tal com publicàvem fa poc en un full sindical¹, "les pèrdues salarials que tindrem del 2022 al 2024 s'afegiran a les pèrdues que acumulem des del 2009 i aquestes arriben a sumar entre 1,5 i 2 anys de salari perdut durant aquests 15 anys" —en el cas d'una professora com jo, suposen uns 10.000 euros—. "La pèrdua salarial acumulada des del 2009 fins al 2024 ascendirà a 50.000€ per als laborals C1, 57.000€ per als laborals B1, 66.000€ per als mestres i a 84.000€ per als professors. Pel que fa als companys afectats per la demora del primer estadi, cal afegir-hi 11.000€ més".

Estem parlant d'una pèrdua de poder adquisitiu molt considerable. El fet de patir aquesta disminució salarial impacta de manera més feroç quan conformes una família monoparental i ets dona.

A més, Catalunya encapçala, per sobre la resta de comunitats, el creixement de l'IPC des del 2009 (un 30,4%, mentre que el global d'Espanya és del 27,6%), fet que fa que la cistella de la compra sigui més cara a Catalunya que al conjunt d'Espanya i eleva més encara la pèrdua de poder adquisitiu exposada.

Quina és la salut financera d'una dona monoparental?

És evident que fer-se càrrec d'un infant en una llar monoparental suposa una despesa superior que si a la llar hi entren dos salaris. Una sola persona ha de fer front a totes les despeses del manteniment propi (llar, subministraments, manutenció, etc.) i de la criança (alimentació, escola bressol, roba, bolquers, joguines, etc.) i si ha de conciliar amb la feina, de vegades ha de recórrer a cangurs o buscar l'ajuda de familiars o amistats per tal de poder compaginar les diferents activitats de la vida d'una persona treballadora. Si això ho relacionem amb aquesta pèrdua sostinguda de poder adquisitiu, la situació en què es pot trobar una professora monoparental com jo pot ser molt complicada per arribar a fi de mes i cobrir totes les despeses, doncs ja de per si la monoparentalitat és un factor de risc de pobresa.

1 <https://antiga.sindicat.net/w/fullinf/full449.pdf>

L'OCDE en el seu informe "Evolving family models in Spain. A new national framework for improved support and protection for families" (2022), en la seva condició de llibre blanc per a la reforma de la protecció a les famílies al nostre país, alerta que la pobresa infantil és molt alta a Espanya en comparació amb la majoria dels altres països de l'OCDE, amb gairebé un de cada cinc nens (19,3%) vivint en pobresa relativa d'ingressos en comparació amb una mitjana de l'OCDE de 12,9%.

Com he dit anteriorment, l'estructura familiar és un factor de risc de pobresa. Tenir fills i filles a Espanya és el factor que fa augmentar les taxes de pobresa a les llars espanyoles enfront de la resta de la UE, especialment en les famílies nombroses i les famílies monoparentals. L'Alt Comissionat contra la Pobresa Infantil en el seu informe "Mare no hi ha més que una: monoparentalitat, gènere i pobresa infantil"² (2020) recull que els nens, nenes i adolescents de les famílies monoparentals estan més exposats a un major risc de pobresa i manca de material severa i són més vulnerables. A més, cal tenir en compte els condicionaments de gènere, ja que 8 de cada 10 famílies monoparentals estan encapçalades per una dona.

² <https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/sites/default/files/Informe%20monoparentales%20mini.pdf>

³ https://www.tercersector.cat/sites/default/files/dossier_monoparentalitat_femenina_i_pobresa_vdef_0.pdf

La situació de vulnerabilitat de les famílies monoparentals està força ben retratada en l'informe "Monoparentalitat femenina i pobresa; Gènere, soledat i conciliació, l'arrel del problema"³, on es posa en relleu la manca d'ajudes per part de les administracions públiques de cara a l'accés als serveis bàsics i l'abast dels mateixos (no hi ha cangurs públics, ajudes per beques...).

Així mateix, les dones monomarentals patim una discriminació quant a la prestació del permís de maternitat i a la resta de permisos per criança o atenció a l'infant. La recentment aprovada Llei de famílies hauria d'incorporar la duplictat de la durada del temps en tots els permisos previstos dirigits a cuidar als nens i nenes, això és, permís per naixement, acolliment o adopció; permís de lactància; permís per malaltia greu i hospitalització; nou permís per força major familiar i nou permís parental que a més ha de tenir la consideració de retribuït, a més de garantir l'exercici del dret en les mateixes condicions que les famílies biparentals en què tots dos membres treballen.

Compaginar la maternitat i la cura dels infants com a professora està sent fàcil? Si no és així, quins són els entrebancs que t'estàs trobant?

El sector públic hauria de ser una palanca de canvi en la garantia dels drets de conciliació i igualtat d'oportunitats.





tats per a aquestes famílies i de moment està clar que no ho és. A Catalunya, en el sector educatiu, s'han presentat una quantitat important de recursos contra l'administració de dones monomarentals per tal de poder gaudir el permís per naixement com la resta de famílies biparentals, però encara no se'ns ha reconegut aquest dret. Això vol dir que les nostres filles i fills pateixen una discriminació en el temps de cura que els podem dedicar.

En el meu cas, per exemple, vaig haver de demanar una reducció de jornada i comptar amb l'ajuda de l'àvia, tant a nivell econòmic com personal (quedar-se amb la criatura les hores que jo treballava), per tal de poder afrontar el primer any de criança de la meua filla.

A més de tot això, les famílies amb una sola persona progenitora patim una major pressió fiscal i no obtenim els mateixos beneficis fiscals que les unitats familiars amb dues progenitores en general.

Has hagut d'escollir o renunciar a alguna cosa en relació amb la teva professió? Creus que hi ha d'haver més mesures de conciliació? Quines?

A nivell professional, el fet de ser dona i tenir fills sovint va aparellat amb renúncies laborals per poder conciliar la feina i la cura dels familiars (en un grau molt més elevat que en el cas dels pares). És àmpliament coneguda la bretxa de gènere que existeix a l'hora de conciliar. Aquest fet es veu amplificat en el cas de les famílies monomarentals com la meua, ja que com que no existeix un altre progenitor/a per fer-se càrrec de la criatura/es, tot recau en una sola persona i això implica

una dedicació completa en tot moment. En el cas de les persones que ens dediquem al sector educatiu, compaginar l'entrada al centre amb l'entrada a la bressol pot ser complicat (depèn de si t'adapten l'horari al teu centre o no), i sobretot a secundària, el fet de tenir moltes hores a casa de feina (preparar classes, corregir exàmens, posar notes...) dificulta l'atenció a l'infant. Per tant, o tens alguna ajuda externa (àvia, tietes, amigues) o has de pagar un/a cangur per poder treure hores per fer la teua feina. També si tens la criatura malalta, la cosa es complica molt. És un autèntic drama que en aquest sentit no es contemplin més ajudes (cangurs públics, permisos per cura de fill/a més llargs, reduccions de jornada retribuïdes) per facilitar la conciliació, sobretot els primers anys de vida dels infants.

En definitiva, estem molt i molt lluny de tenir les condicions que ens permetin, a les mares monomarentals que treballem a l'educació pública, tenir les ajudes públiques, el salari, els permisos i les condicions laborals per poder conciliar i tirar endavant les nostres famílies en condicions dignes.

Les administracions públiques haurien d'establir les mesures necessàries per garantir els drets de les famílies monomarentals, a fi que poguéssim afrontar les especials dificultats i costos associats a l'atenció, cura i educació de filles i fills en solitari, de manera que els integrants no quedem en situació de desavantatge per a l'accés als béns econòmics, culturals i socials.



No hi ha 8M sense 30M

Text del sindicat de treballadores de la llar Sindihogar Sindillar.



Han passat exactament 6 mesos des de la publicació del reial decret llei 16/2022 per a la millora de les condicions de treball i de seguretat social de les persones treballadores al servei de la llar. Una modificació normativa prometedora, dirigida a equiparar les condicions del sector amb les de la resta de persones treballadores, per resoldre així una injustícia històrica. En aquest escenari, el context internacional va jugar un paper fonamental: pocs mesos abans, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea havia assenyalat que la manca de protecció per desocupació de les treballadores de la llar suposava una discriminació basada en el sexe. Posteriorment, pressionat per la mirada internacional, el govern de l'Estat espanyol va ratificar el conveni 189 de l'OIT sobre treballadores i treballadors domèstics, aprovat l'any 2011.

La modificació de la normativa interna que va seguir aquesta sèrie de successos jurídics no va complir amb les expectatives. Des de l'1 d'octubre de l'any passat, les treballadores de la llar podem i hem de cotitzar per l'atur, tot i que per tenir accés a la prestació es requereix complir amb el termini de cotització previ per aquesta contingència en específic. Per aquest motiu, moltes companyes, fins i tot amb dècades treballades, han estat acomiadades aquests darrers mesos sense poder percebre cap prestació o subsidi. En aquest sentit, no hi ha hagut cap reparació. Així mateix, si bé es va eliminar la figura del "desistiment de l'ocupador" que permetia acomiadar la treballadora sense al·legar cap causa, persisteix la possibilitat d'indemnitzar amb el salari corresponent a 12 dies (en lloc de 20, com estableix l'Estatut dels Treballadors a la resta de sectors).

Pel que fa a la seguretat i la salut en el treball, continuem esperant una reglamentació que desenvolupi els mecanismes que garanteixin l'efectiu exercici dels nostres drets en aquest àmbit. El RD 16/2022 va establir un termini de 6 mesos per a la creació d'una comissió

d'estudi, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en el marc de malalties professionals de la Seguretat Social. Com hem comentat a l'inici d'aquest text, el termini ja s'ha complert i encara no tenim notícies de la comissió. A més a més, el nostre major problema continua existint: la llei, per molt maca que sigui, no es compleix.

És ben sabut que la quasi totalitat de persones treballadores de la llar som dones. També és conegut, i per llàstima acceptat, que moltes de nosaltres treballem en l'economia submergida. La major part del sector som migrants i aproximadament el 30% ens trobem en una situació administrativa irregular. El nostre principal obstacle és la normativa d'estrangeria, que ens impedeix residir i treballar dignament en el territori espanyol. En aquest marc, les possibilitats laborals es redueixen al treball domèstic i a les cures a la llar, on moltes vegades estem sotmeses a condicions miserables.

Malgrat això, encara avui en dia, la lluita de les treballadores de la llar és poc considerada per alguns sectors del feminisme. La ruptura del sostre de vidre continua essent la principal demanda, i més quan moltes de nosaltres ens trobem sostenint els fonaments de l'edifici social. No és cap novetat l'existència de relacions de poder dins el feminisme, però l'experiència ens ha fet saber que és fàcil caure en processos homogeneïtzadors que neguen la diferència. Per aquest precís motiu reivindicuem, cada any, els nostres drets com a dones migrants treballadores i fomentem la creació d'aliances polítiques entre companyes i companys compromesos amb un horitzó feminista interseccional.

El 30 de març és el dia internacional de les treballadores de la llar. Una vegada més us convidem a visibilitzar aquesta data, amb l'objectiu d'assenyalar les injustícies socials i la importància que el moviment feminista faci eco de les nostres demandes. No hi haurà una veritable justícia social feminista sense justícia per les treballadores de la llar. Per resumir, no hi haurà 8M sense 30M.

SINDIHOGAR
SINDILLAR

Entrevista a una membre de Sindillar



Ens trobem amb la Maria (nom fictici per por a represàlies perquè no té papers) que després d'haver passat moments difícils en arribar a l'Estat espanyol, se sent molt millor en rebre el suport de Sindillar-Sindihogar del qual és membre.

Sindillar és el primer Sindicat Independent de Treballadores de la Llar i de Cures a Barcelona. El sindicat va néixer l'any 2011 en absència d'una organització independent amb perspectiva de gènere, classe i raça. S'autoorganitza per combatre la vulneració de drets fonamentals. Hem volgut donar veu a aquest col·lectiu de dones com a exemple de lluita tant per la seva forma com pel seu contingut.

Pots explicar-nos per què vas decidir marxar del Perú i què pensaves trobar a l'Estat espanyol?

Jo tenia família que vivia a Madrid i vaig pensar que això m'ajudaria a no trobar-me sola en un país desconegut i que tindria el seu suport. Però tot va començar abans de pujar a l'avió amb un passaport que em permetia estar 3 mesos com a turista aquí. El comiat de la meva gent del Perú, familiars i amics, va ser molt més difícil del que em pensava: tot eren plors i interrogants de darrera hora. No saber què et trobaràs ni què passarà t'arriba a provocar angoixa i inseguretat. Amb aquest estat d'ànim vaig arribar a Madrid. La meva idea era viure una vida millor i treballar per donar-li un bon futur al meu fill.

Quins primers passos vas haver de fer?

El que és molt important és empadronar-se per tenir accés a la sanitat, l'escolarització i poder entrevistar-se amb serveis socials. Si no tens padró, ets invisible i no tens res.

La gent es pensa que aquest tràmit és senzill i no és cert. La meva família resident a Madrid no em va poder ajudar argumentant que en el seu domicili ja hi havia massa gent empadronada i no sé si és cert. La gent d'aquí té por en molts casos de cometre una il·legalitat, per ignorància, ja que empadronar no comporta cap risc. El que és terrible és trobar-se amb grups organitzats d'aquí que t'ofereixen empadronar-te a canvi de 200 euros. És un negoci rodó. Són grups que treuen profit de la desesperació i de les persones més vulnerables. Vull aprofitar el tema del negoci que es fa amb nosaltres per dir-vos que la meva primera feina me la va proporcionar una espanyola que vivia d'això. Buscava feina per migrants i et pagava l'estafa consistia que ella es quedava 100 euros del teu sou.

Com i quan tindràs papers?

Aquesta qüestió és llarga i s'ha de tenir paciència. En principi, després de 3 anys de permanència a l'Estat espanyol i un contracte de treball durant un any.

En el meu cas, he hagut de fer un curs de 90h de català i tindrè la regularització mitjançant arrelament social gràcies a un contracte de treball fet per una ONG, subvencionat per la línia ACOL del programa Treball i Formació del SOC.

Vull assenyalar i denunciar que les companyes africanes ho tenen més complicat per tot.



Entrevista a la Tesh Sidi

Sahrauí, anticolonial, feminista, defensora de drets humans, enginyera big data i dona.



Fotografia: Javier Sánchez Salcedo

Tesh, com t'agradaria presentar-te?

Soc Tesh Sidi, nascuda al campaments de refugiats sahrauís el 1994, en un moment molt dur, ja que tot just s'acabava de signar l'alto el foc. En el si d'una família refugiada, castigada per aquest conflicte, separada i segregada. Per tant, soc de dir que "lo personal és polític" i en el moment que tens una o més coses polítiques que t'afecten personalment et converteixes en una persona polititzada.

Quan i com vas arribar al País Valencià? I, per què?

Vaig arribar al País Valencià amb 7 anys amb el programa Vacances en Pau (programa per infants sahrauís de 6-12 anys) al si d'una família d'acollida valenciana, em considere valenciana de la terreta. Quan vaig fer 12 anys em vaig quedar definitivament a València amb la família d'acollida. Amb una càrrega i una responsabilitat molt gran, perquè abandonar Àfrica per estudiar no és fàcil i, com tots els joves sahrauís, em sentia amb una càrrega emocional molt gran perquè et sents ambaixadora de la causa sahrauí i carregues la gran responsabilitat d'estudiar per tornar-li al teu poble.

Em vaig debatre entre estudiar Medicina i Dret, però al final em vaig decantar per l'Enginyeria Informàtica. Soc llicenciada en Enginyeria Informàtica especialitzada en intel·ligència artificial i *big data*. Uns estudis molts masculinitzats. Fins que no vaig acabar la carrera no sabia si m'apassionaria, però sabia que em trauria de la pobresa. Sempre dic que si haguera pogut triar el meu destí, hauria sigut ballarina...

Després d'aquest temps a l'Estat espanyol, quina és la teva situació actual?

Els meus pares van néixer sota l'ocupació espanyola, però Espanya no sent cap mena de responsabilitat envers la gent sahrauí tot i haver set una província espanyola, sobretot de la gent que neix a camps de refugiats.

He trigat 20 anys a regularitzar la meua situació a l'Estat espanyol. Els tres primers anys vaig estar en situació d'il·legalitat (els centres escolars van facilitar que, tot i aquesta situació, jo seguís estudiant). Després vaig obtenir un NIE comunitari (10 anys) i finalment vaig obtenir la nacionalitat espanyola (4 anys). He fet un càlcul aproximat de quant em van costar els estudis, els màsters (no podia accedir a beques ni ajudes) i totes les gestions administratives per regularitzar-me (despeses notarials i d'advocats) i ascendeix a uns 40.000 €.

Soc una persona molt insistent i incansable, i gràcies a la meua situació personal se m'ha permès fer-ho. Però soc conscient que no totes les persones migrades i refugiades s'ho poden permetre.

Com definiries la teva situació laboral actual?

Estic satisfeta amb la meua situació laboral actual i vital. Em sento respectada i valorada.

Ara soc enginyera informàtica especialitzada en dades de banca, soc mànager d'un equip que duem a terme l'analítica de dades del capital regulador d'una entitat financera.

T'has trobat amb dificultats en el teu àmbit laboral per la teva condició de dona amb arrels no-europees?

Soc una persona que obvia molt, mai em victimitzo. A l'institut i a la universitat sí que recordo més episodis de discriminació. Sempre que detecto algun comentari discriminatori, el rebato, el contesto i segueixo endavant.

Soc més de demostrar les coses amb fets.

He aconseguit trencar les barreres del masclisme (en fer-me lloc en un entorn laboral molt masculí) i del racisme (llocs de treball amb poca presència de gent no-europea).

Soc una dona molt ambiciosa. Primer vaig demostrar al meu poble que arribaria a la Universitat. Després quan em vaig especialitzar en intel·ligència artificial em va servir per demostrar als homes que les dones també ens hi podíem dedicar. Finalment, dintre de l'empresa on treballa vaig demostrar que una persona refugiada també podia arribar a posicions de decisió. Tot això amb 25 anys.

En aquest moment vaig decidir que el que podia fer pel meu poble era fer activisme polític basat en dades. Per això em dedique a l'activisme des d'una perspectiva política, jo soc una dona refugiada i migrada per un tema polític.

La pèrdua de poder adquisitiu de les persones assalariades és flagrant, creus que pel fet de ser dona aquesta pèrdua és inclús més aguditzat?

Jo soc la font d'ingressos de la meua mare, pare i germanes als camps de refugiats. Tinc càrregues familiars que, a més, són indefinides. Per molt que els meus ingressos siguin molt acceptables i per sobre de la mitja, les meues despeses també són moltes.

Cada cop que puja la inflació em suposa més despeses a l'hora d'ajudar la meua família. Per molt bo que sigui el meu salari, la meua capacitat d'estalvi per adquirir un habitatge és molt minsa i els plans futurs de plantejar-me tenir fills es veuen molt condicionats.

Per sort, en el món tecnològic els sous sempre es poden negociar a l'alça, cosa que em permet donar suport a la meua família i tirar endavant el meu projecte de lluita política pel poble sahrauí.



Fotografia: Javier Sánchez Salcedo

Entrevista a l'Anaïs López

Per començar, com voldries presentar-te i què voldries explicar de tu mateixa?

Em dic Anaïs i soc exdelegada sindical del personal laboral a USTEC. Ara m'he reincorporat a un centre educatiu, on exerceixo de mestra d'audició i llenguatge, però encara soc membre del Consell Nacional del sindicat USTEC-STEs (IAC).

Soc mare d'una filla preadolescent i d'un fill adolescent.

Quina és i quina ha estat la teua situació laboral dins del Departament d'Educació?

Vaig començar a treballar en escoles d'educació especial ara fa 20 anys. Sempre vaig fer d'educadora d'educació especial en diverses escoles públiques (personal d'atenció educativa - personal laboral). Com a educadora feia tasques de reforç a la tasca docent i de treball conjunt.

Vaig aconseguir la plaça fixa com a educadora i vaig decidir-me a fer el pas a fer de tutora d'aula.

Tant el personal laboral com el docent pertanyem al mateix Departament d'Educació, però les condicions són diferents.

La pèrdua de poder adquisitiu que totes les persones assalariades han patit des de la crisi del 2012, i com a colofó aquest passat any 2022, creus que ha estat més acusada per les dones treballadores pel fet de ser dona?

Absolutament. Abans de les grans retallades al sector públic (anys 2011-12), jo, per exemple, vaig poder gaudir de les reduccions de jornada per tenir cura dels meus fills cobrant el 100% del sou (any 2007 i any 2010), però després d'aquesta crisi moltes d'aquestes condicions no s'han recuperat. La situació ha anat a pitjor en general, però en el cas de les dones s'ha agreujat perquè són les que majoritàriament s'agafen aquests tipus de reducció de jornades i els seus sous es veuen directament reduïts.

Compaginar el fet de ser mare i la feina a una escola és fàcil? Quins són els entrebancs que trobes que ho dificulten més?

En general, si vols tenir cura dels teus fills, et veus penalitzada. Sovint els centres no reben amb bons ulls que les mares s'agafin reduccions de jornada. No dic que hagi estat el meu cas, parlo del que he vist i veig al meu voltant. I això que estem parlant d'entorns educa-

tius que en principi estan sensibilitzats i amb un personal molt feminitzat.

Les distàncies de desplaçament als llocs de treball a vegades són excessives perquè no existeix una cultura laboral de racionalitzar aquest tema. Jo mateixa he aconseguit apropar-me a casa quan els meus fills ja no em necessiten tant (ja són adolescents), mentre van ser petits em va tocar anar a treballar a escoles que em suposaven més de mitja hora de desplaçaments.

Les dones tendeixen a reduir la jornada, acollir-se a excedències, inclús a deixar la feina per assumir la cura dels majors i dels menors i la conseqüència és la reducció del salari o la pèrdua d'aquest. Ha estat el teu cas?

Com ja he esmentat, jo vaig poder cobrar el 100% del meu salari mentre vaig acollir-me a la reducció de jornada per cura de fills, perquè em va enganxar abans de les retallades del 2012. Però totes les meves companyes que ho han fet després s'han vist afectades per la reducció del sou.

A part de la reducció salarial, aquestes dones, tot i cobrar menys, acaben treballant un munt d'hores de més que no cobren (claustreres, formacions, etc.), que no estan dintre les hores al centre, però que s'han d'acabar fent.

Un altre aspecte que es veu afectat és a l'hora de jubilar-te, perquè els anys que t'has passat en reducció de jornada no has cotitzat al 100% i això té repercussió en el còmput de quant cobraràs de pensió de jubilació.

Creus que les mesures de conciliació són suficients? Quins canvis introduiries o afegiries per millorar-les?

No, són insuficients.

Vull fer incidència en què hem perdut drets. Per tant, el primer que s'hauria de fer és revertir les retallades. Veig essencial tornar a les compactacions i evitar contractes de mitja jornada (per sort els terços de jornada s'han eliminat perquè suposava el sùmmum de la precarietat).

També soc del parer que s'hauria de produir un canvi global com a societat. Adaptar i racionalitzar els horaris per afavorir la conciliació i les cures. Si pensem en els permisos de cures (acompanyar fills/es i gent gran al metge, per exemple), s'han de recuperar les hores; això ens indica que calen borses d'hores per a aquestes menestres. I així un llarg etcètera.

És cert que en el món educatiu on treballa aquestes temes estan un xic més arreglats que en altres sectors laborals, sí, però queden molts aspectes a millorar.



LA NOSTRA FORÇA ÉS LA TEVA PARTICIPACIÓ



BUTLLETA D'AFILIACIÓ A USTEC·STEs

DADES PERSONALS

NIF

Adreca

Adreça _____

Codi postal Localitat

Adreça electrònica _____

[illegible]

DADES PROFESSIONALS

Centre de treball_____

Localitat _____

Especialitat _____

Situació laboral: definitiva ☐ interí/na i substitucions ☐

provisional/expectativa de destinació ☐ pràctiques ☐ atur ☐

Col·lectiu: inf/primària ☐ secundària ☐ PTFP ☐ adults ☐

serveis educatius ☐ privada ☐ p. laboral ☐ universitat ☐

DADES BANCÀRIES

Sr./Sra. director/a: faci efectius, fins a nou avís, amb càrrec al meu compte, els rebuts que li siguin presentats pel sindicat USTEC-STEs a nom meu.

CODI IBAN

[illegible]

Localitat, data _____

En formular la meua sol·licitud d'afiliació, d'acord amb el Reglament General de Protecció de Dades de la Unió Europea (Reglament UE 2016/679, de 27 d'abril de 2016), autoritzo el Sindicat USTEC-STES (IAC) a utilitzar les meves dades de contacte per enviar-me informació del sindicat i sobre condicions de treball. També autoritzo USTEC-STES (IAC) per fer ús de les meves dades bancàries per a les gestions derivades del cobrament de les quotes sindicals.

No obstant això, podràs exercir en qualsevol moment els teus drets d'accés, de rectificació, de cancel·lació, d'oposició, a la portabilitat, a l'oblit o de limitació del tractament, mitjançant el correu electrònic protecciodades@syndicat.net, indicant clarament a la teva sol·licitud quin o quins drets vols exercir.

Accepto la Política de privadesa d'USTEC•STEs consultable a <https://sindicat.net>

Signatura del titular

USTEC-STE*s*

IAC



Barcelona	93	302	76	06
Girona	972	20	20	34
Lleida	973	26	30	32
Tarragona	977	23	52	63
Tortosa	977	51	10	46
Manresa	938	78	88	11



barcelona@sindicat.net
girona@sindicat.net
lleida@sindicat.net
tarragona@sindicat.net
tortosa@sindicat.net



www.facebook.com/groups/ustecstes/



@USTEC·STEs

