



terres de lleida

MEMÒRIA JUSTIFICATIVA D'ACTUACIONS DESENVOLUPADES EL 2024 EN EL MARC DEL PACTE SOCIAL PER LLEIDA ENTRE LA PAERIA I LA UNIÓ INTERCOMARCAL DE CCOO DE LES TERRES DE LLEIDA

Lleida, 31 de març de 2025

MARIA CRISTINA
RODRIGUEZ
VILA

ÍNDEX	Pàg.
1. Antecedents i justificació	3
2. Salut laboral	6
2.1. Introducció	6
2.2. Objectius generals	7
2.3. Descripció de les activitats desenvolupades	7
3. Igualtat, diversitat i inclusió social	12
3.1. Feminismes i LGTBI+	12
3.2. Actuacions	13
3.3. Memòria gràfica de les activitats	29
4. Servei Lingüístic	35
4.1. Eixos d'actuació	35
4.2. Actuacions	36
4.3. Memòria gràfica de les activitats	40

1. ANTECEDENTS I JUSTIFICACIÓ

El 15 de desembre del 2020 es va signar a Lleida el Conveni de col·laboració entre la Paeria de Lleida, la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida i la UGT de Terres de Lleida. Aquesta signatura estableix el marc d'entesa institucional d'aquestes entitats que té la seva màxima concreció en el Pacte social per Lleida.

Fou el 1993, amb la signatura de la Proposta Sindical Prioritària, quan es va posar de manifest la voluntat de col·laborar d'aquestes entitats, i que va tenir continuïtat, l'any 1998, amb la signatura del primer Pacte social per a la ciutadania de Lleida, amb els objectius de compartir una Lleida més participativa i més solidària.

Aquest primer pacte social tenia un període de vigència de quatre anys (1998-2002), i, a l'efecte de continuar amb la col·laboració, el març del 2003 se'n va prorrogar la vigència fins al 31 de desembre d'aquell any. L'aposta per la concertació local ha tingut continuïtat en el temps amb la renovació successiva d'aquest pacte fins al 2019. Actualment ens trobem amb l'edició presentada a finals del 2020, que posa horitzó en l'any 2023 i canvia de nom.

La participació activa de les organitzacions sindicals forma part de l'essència del model social europeu caracteritzat per la construcció de les polítiques socials a partir d'un diàleg permanent entre les administracions públiques i els agents econòmics i socials. En la línia de l'Acord estratègic per a la internacionalització, per la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, el pacte social esdevé l'eina que concreta aquesta participació sindical en àmbits socials del govern municipal de Lleida.

CCOO de les Terres de Lleida participa activament en la proposta, la negociació i la concreció de les diferents mesures que s'inclouen en el pacte social amb la voluntat de contribuir a millorar la qualitat de vida dels treballadors i treballadores de la ciutat de Lleida.

El pacte s'articula en quatre eixos en els quals es fan propostes i s'estableixen estratègies d'actuació per poder donar resposta a les necessitats de la ciutadania.

L'eix 1 parla de la governança i l'excel·lència operativa, i recull, entre d'altres, que cal garantir l'aplicació de clàusules socials a tots els contractes; cal revisar la *Guia de contractació pública social a l'Ajuntament de Lleida*, i cal donar impuls i suport amb un model participatiu que s'adapti a la realitat i les necessitats d'una ciutadania més diversa i que, a més a més, legítimi les decisions del govern local.

L'eix 2 s'ocupa de la imatge, la projecció i la promoció de la ciutat, i entre els punts principals volem destacar la creació d'un observatori sociolaboral amb la participació de les parts implicades en tot el procés: anàlisi, diagnosi, difusió i implementació de mesures; l'establiment i la implementació de polítiques d'integració en el mercat laboral per a les persones en situació de vulnerabilitat; la promoció de l'activitat física i l'esport i els hàbits saludables com a drets de ciutadania, i també la promoció de la cultura i la responsabilitat social.

L'eix 3 treballa tot allò que fa referència a la igualtat, la diversitat i la inclusió social. D'aquest eix, en destaca la intenció d'aplicar i fer el seguiment de les accions relacionades amb els feminismes i les polítiques LGTBI+, la cooperació internacional i la cultura de la pau; també de les polítiques que consolidin la funció educadora de la ciutat i promoguin l'equitat educativa i la lluita contra la segregació escolar, a més de les polítiques relacionades amb les persones i la comunitat: habitatge, atenció als temporers, accés als serveis socials, universalització de serveis...

L'eix 4 s'ocupa de l'emergència climàtica, ambiental i sanitària i ressalta que la salut és un dret que ha de servir per viure en un entorn segur i saludable, i ha d'ajudar a millorar les condicions de vida de la ciutadania; posa les bases per millorar la mobilitat dins la ciutat de Lleida i per atendre i detectar casos de pobresa energètica, també promou la implementació de mesures per pal·liar l'emergència climàtica.

Descripció dels eixos del pacte social per Lleida:

Eix 1. Governança i excel·lència operativa

1. Gestió dels serveis públics
2. Participació ciutadana
3. Tecnologies de la informació i la comunicació

Eix 2. Imatge, projecció i promoció de la ciutat

4. Oportunitats laborals, responsabilitat social i foment de l'ocupació
5. Cultura
6. L'esport i el lleure

Eix 3. Igualtat, diversitat i inclusió social

7. Feminismes
8. LGTBI+
9. Cooperació i cultura de la pau
10. Educació i ciutat educadora
11. Persones i comunitat

- 12. Gent gran
- 13. Joventut
- 14. Habitatge i transició ecològica

Eix 4. Emergència climàtica, ambiental i sanitària

- 15. Salut
- 16. Espai públic i mobilitat
- 17. Pobresa energètica
- 18. Emergència climàtica

Com a organització sindical volem destacar que encarem els reptes de futur situant el treball com a eix per posar al centre les persones i les seves necessitats bàsiques. El treball ha de ser la força per democratitzar la ciutat. En aquest món globalitzat i interdependent, les decisions estan interrelacionades, les administracions i les institucions s'han d'articular i coordinar per donar la resposta que la ciutadania necessita. Participar en la presa de les decisions i en la concertació social és indispensable per a la construcció de consensos que ajudaran a vertebrar la ciutat que volem.

2. SALUT LABORAL

2.1. Introducció

D'acord amb allò previst a la clàusula cinquena del conveni de col·laboració signat, a continuació es detallen les activitats realitzades durant l'any 2024 per part de CCOO de les Terres de Lleida dins dels àmbits de la salut laboral.

La salut és un dret individual que pertany a totes les persones. Però, al mateix temps, la salut també té una clara dimensió social i col·lectiva. No tots els grups de persones veuen afectada la seva salut de la mateixa manera. Hi ha diversos factors determinants que influeixen a l'hora de tenir salut. A més de les diferències sociolaborals, culturals i econòmiques, cada col·lectiu presenta les seves particularitats i, per tant, la manera d'emmalaltir és diferent, tenint en compte l'entorn que l'envolta. Els riscos d'emmalaltir o patir accidents no són fruit de la casualitat ni, exclusivament, de les característiques genètiques o biològiques dels treballadors i les treballadores, sinó de l'entorn ambiental, les característiques del seu lloc de treball i del medi sociolaboral.

L'atur i la precarietat laboral ocupen un lloc central per explicar diferències en salut que necessiten la participació i la presa de consciència de tots els agents que prenen part en les relacions laborals per prevenir i evitar les malalties i els accidents laborals, davant dels reptes de la crisi sanitària que encara estem vivint.

El deteriorament de la salut dels treballadors o treballadores és només un símptoma que demostra unes condicions de treball deficientes. Aquestes condicions poden arribar a malmetre la seva salut, tenint en compte la perspectiva de l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Els llocs de treball segurs i saludables, així com l'accés als centres de treball en condicions de seguretat, accessibilitat i igualtat d'oportunitats són alhora característiques de les societats més avançades. Aconseguir un augment i una millora de la qualitat de les actuacions preventives a la feina guia tota l'acció sindical en salut laboral de CCOO. Mitjançant la representació sindical als centres de treball dels delegats i les delegades de prevenció, amb el suport d'assessorament d'Higia (Gabinet Tècnic Sindical de Prevenció de Riscos Laborals del sindicat) s'exerceixen els drets de participació, informació, formació i proposta per a la defensa d'unes condicions de treball saludables i segures per a totes les persones treballadores.

El sindicat propugna una intervenció sociotècnica en salut laboral que busca garantir la participació de les persones treballadores i de la seva representació social en la gestió

preventiva de les empreses, al costat de l'aportació dels serveis de prevenció i de les direccions empresarials i en col·laboració amb les administracions públiques.

2.2. Objectius generals

— Impulsar la negociació col·lectiva dels comitès de seguretat i salut i donar suport als delegats i les delegades de prevenció.

— Socialitzar les experiències sindicals en salut laboral.

— Impulsar la qualitat de les activitats preventives en totes les disciplines (seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia, psicosociologia aplicada i medicina del treball).

— Portar a la pràctica els principis preventius de l'article 15 de la Llei 30/1995, de prevenció de riscos laborals. Els principis generals són:

- a. Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- b. Evitar els riscos.
- c. Combatre els riscos a l'origen.
- d. Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb la intenció, en particular, d'atenuar el treball monòton i repetitiu i reduir-ne els efectes en la salut.
- e. Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f. Substituir el que sigui perillós pel que comporti poc o cap perill.
- g. Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- h. Adoptar mesures que prioritzin la protecció col·lectiva a la individual.
- i. Donar les degudes instruccions als treballadors i treballadores.

— Incorporar la mirada de les desigualtats socials i laborals (gènere, edat i origen) i fer propostes i actuacions per superar-les, incorporant-les en les mesures específiques dels plans d'igualtat dins l'àmbit de la salut laboral.

— Sensibilitzar i mobilitzar davant dels problemes generals i específics de les condicions de treball i salut.

2.3. Descripció de les activitats desenvolupades

- **28 d'Abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball**

Aquest 2024, CCOO de Lleida ha commemorat el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball amb una concentració i la lectura del manifest, el dia 29 d'abril, i la jor-

nada sindical "Salut mental i eines de prevenció", el 16 de maig. La concentració es va fer a les portes del sindicat, i va comptar amb la presència d'una cinquantena de delegades i delegats que van guardar un minut de silenci per les 6.683 víctimes d'accidents de treball i les 726 víctimes d'accidents in itinere, entre elles 20 persones mortes!

A continuació, Amàlia Valls de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral va parlar de la implicació dels riscos psicosocials en l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral. Va fer un especial esment de les eines de prevenció de la salut mental a la feina, i va insistir en la necessitat d'impulsar sempre l'avaluació de riscos psicosocials a les empreses per no patir problemes de salut ni física ni mental. Per acabar, Ignasi Peguero, tècnic de Projectes de la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya, va exposar el Projecte ODS (objectius de desenvolupament sostenible) i va parlar de la importància de l'ODS 8 sobre el treball digne. El lema del 28 d'Abril d'enguany era "No és absentisme: és manca de prevenció!" i posava l'èmfasi en les deficiències de prevenció que hi ha a les empreses.

- **Anàlisi de les dades de la sinistralitat laboral a Lleida el 2023: Lleida encapçala les pitjors dades de sinistralitat laboral**

És intolerable que al 2023 s'hagin produït 115.764 accidents de treball amb baixa i 120 víctimes mortals a Catalunya pel sol fet d'anar a treballar i, en molts casos, per causes fàcilment prevenibles com són les caigudes en altura, els cops o atrapaments i d'altres com les de caràcter cardiovascular, que són minsament tractades des de la prevenció de riscos laborals i que estan vinculades a les condicions de treball i amb la baixa qualitat de la prevenció que es fa a les empreses.

A Lleida, les dades continuen sent preocupants. Al 2023 hi ha hagut un total de 6.683 accidents de treball i 726 accidents in itinere. Entre aquests accidents, 20 han estat mortals. El sector serveis encapçala aquestes dades, seguit del de la indústria i el de la construcció. Lleida torna a presentar l'índex d'incidència més elevat respecte del 2022 en el conjunt dels accidents de treball durant la jornada, i ocupa la primera posició en la incidència dels accidents mortals i dels greus, respecte de les altres províncies; a Lleida s'ha produït un creixement dels accidents del 21,72 % i del 17,29 %, respectivament. Els canvis en l'organització del treball i la digitalització són un factor clau del món laboral, que es tradueixen en un augment exponencial de l'exposició de les persones treballadores als riscos psicosocials. Dades del 2021 ens mostren que els trastorns mentals representen el 76 % de les malalties que els metges i metgesses del sistema públic notifiquen per ser valorades com a accidents de treball. L'anàlisi d'aquestes dades xoca amb la preocupació declarada de les patronals per l'evolució de la incapacitat laboral que comptabilitzen com a absentisme laboral. A CCOO denunciem que són les decisions i els incompliments patronals els que perjudiquen els drets de les persones treballadores i provoquen l'increment del nombre d'incapacitats temporals i del temps de recuperació. I valorem, sobretot, la partici-

pació de la representació legal de les persones treballadores, mitjançant les delegades i delegats de prevenció, per realitzar la vigilància i el control del compliment normatiu i fer propostes de millora, a la vegada que reitem la nostra oposició al concepte d'absentisme que fan servir les patronals.

En aquest àmbit, des de CCOO tenim tres objectius prioritaris. El primer, reforçar la qualitat de la gestió de la prevenció a les empreses, a través de la seva internalització i revisant i modificant els sistemes d'acreditació i control de les entitats especialitzades, com ara els serveis de prevenció aliens, així com revertir les modificacions introduïdes en la Llei de prevenció de riscos laborals que han suposat la simplificació de les actuacions en prevenció de riscos laborals. El segon objectiu és posar fi a l'infraregistre de malalties professionals, començant pel càncer laboral. S'ha estimat que l'any 2023 es van produir a Catalunya 16.917 defuncions per càncer, de les quals 6.815 van ser de dones i 10.102 d'homes, però només s'han notificat 2 comunicats de malaltia professional per agents cancerígens. Per poder revertir aquesta situació, és imprescindible crear un registre nacional d'empreses amb riscos d'exposició a agents cancerígens i un registre de persones treballadores exposades.

El tercer objectiu prioritari és la necessitat de reforçar el marc normatiu per a la prevenció efectiva dels riscos psicosocials, començant per incloure de manera expressa l'obligatorietat de realitzar les avaluacions de riscos o per incloure els trastorns mentals al quadre de malalties professionals i continuar impulsant, a les institucions europees, l'aprovació d'una directiva de riscos psicosocials que millori la salut mental i cardiovascular de les persones treballadores. Cal revisar la normativa preventiva en profunditat per integrar la perspectiva de gènere i eliminar-ne les desigualtats, incorporar-la com un dels principis d'acció preventiva establerts per la Llei de prevenció de riscos laborals i feminitzar el quadre de malalties professionals afegint-hi activitats feminitzades en patologies ja incloses i incorporant-hi patologies prevalents en activitats amb alta ocupació femenina.

Totes aquestes reformes legals han d'anar acompanyades d'un impuls de les polítiques públiques actives en matèria de prevenció per continuar desenvolupant l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral, així com d'un augment dels recursos econòmics i humans que s'hi destinen. No es pot continuar demorant el compliment del compromís d'augmentar les plantilles de la Inspecció de Treball. I també cal millorar les dotacions de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball i de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral. Tampoc renunciarem a reclamar la creació de jutjats especialitzats en seguretat i salut a la feina i a potenciar una fiscalia especialitzada.

I, finalment, no volem acabar sense tenir un record per les víctimes de l'amiant que esperen l'aprovació del reial decret necessari perquè entri en vigor la llei que regula el seu fons

de compensació, i que acumula més d'un any de retard. Un any més, des de CCOO recordem les víctimes d'accidents de treball i malalties professionals i les seves famílies. Aquest 28 d'Abril renovem el nostre compromís per visibilitzar i posar fi a aquest flagell i que la seguretat i salut a la feina se situï al centre de les polítiques públiques. Continuarem lluitant fins a aconseguir feines de qualitat i lliures de riscos per a tots i totes.

- **Elaboració del comptador de la sinistralitat laboral a Lleida**

Elaboració de les dades de l'evolució de la sinistralitat laboral a les comarques de Lleida per a la revista *lo Sindicat*. La publicació va adreçada principalment als treballadors i treballadores afiliats a CCOO de les comarques de Lleida, així com a les institucions i entitats representatives de les nostres comarques i es pot consultar en línia a www.ccoo.cat/lleida.

En aquesta revista, quan es publiquen les dades es fa un article en el qual s'analitza l'evolució dels accidents laborals, ja siguin lleus, greus o mortals, que han tingut lloc en empreses de la demarcació de Lleida. Les dades s'analitzen per sexe i per sector econòmic i també s'hi especifiquen els accidents in itinere.

- **Elaboració de la Targeta vermella**

A la revista *lo Sindicat*, dins l'espai "Targeta vermella" es publiquen articles elaborats per delegats i delegades de prevenció en què expliquen la seva experiència sindical positiva en l'exercici dels drets individuals i col·lectius en salut laboral i la consecució d'unes condicions de treball més saludables i segures.

Al llarg del 2024 se n'han publicat, entre targetes vermelles i articles, els següents:

- Targeta vermella: "L'acció sindical en els riscos psicosocials"
- Targeta vermella: "CCOO, refugi climàtic"
- Article: "CCOO reforça l'acció sindical en salut laboral"

- **Taller sobre riscos psicosocials, a CCOO de Lleida**

El sector de l'Administració local de la Federació de Serveis a la Ciutadania, conjuntament amb el Departament de Salut Laboral de CCOO de Catalunya, va organitzar un taller sobre riscos psicosocials, organització del treball i salut mental que es va fer a la seu del sindicat a Lleida. El taller, al qual van acudir una cinquantena de delegades i delegats de tots els sectors del sindicat, va servir per formar-los en la utilització de la versió curta del CoPsoQ-istas21, incloent-hi propostes per a l'adaptació dels procediments d'avaluació a les pimes i les administracions locals.

Durant el taller, que va tenir lloc el 23 d'octubre, el formador, Carles Pérez, tècnic de prevenció del sindicat, va explicar les eines i els criteris d'actuació perquè els delegats i dele-

gades puguin intervenir sindicalment en la millora de la protecció de la salut de les persones treballadores, de les condicions de treball i de la qualitat de les activitats preventives que es realitzen a les empreses.

- **CCOO de Lleida treballa per millorar la seguretat i la salut a la feina**

El 31 de maig, a la seu de CCOO de Lleida, va tenir lloc una jornada de salut laboral, organitzada per la Federació d'Indústria i oberta a tots els delegats i delegades d'altres sectors del sindicat que hi estiguessin interessats. Durant la jornada es va parlar de la diferència entre estrès tèrmic i incomoditat tèrmica; de com han de ser les condicions ambientals segons allò que diu el Reial decret 486/97; també de les mesures tècniques i organitzatives, i, finalment, de les propostes del sindicat per afavorir les millors condicions de seguretat i salut als llocs de treball.

3. IGUALTAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ SOCIAL

3.1. Feminismes i LGTBI+

Des de la Secretaria de Dones, Moviments Socials, Cooperació i Diversitats, en concret en l'àmbit de dones i diversitats, es porten a terme les polítiques que tenen a veure amb les discriminacions i desigualtats, especialment per raó de gènere i per raó de sexe i per orientació sexual, en els àmbits següents:

— Assessorament i orientació a la part social i/o a la representació legal de les persones treballadores a les empreses i als treballadors i treballadores en les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en el treball i contra l'LGTBI-fòbia a la feina.

— Assessorament i orientació específica en el casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, en altres violències masclistes a la feina i en l'elaboració de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

— Assessorament i orientació a la part social i/o a la representació legal de les persones treballadores a les empreses i als treballadors i treballadores en les qüestions relacionades amb la jornada laboral i el temps de treball, inclosos els programes de conciliació de la vida laboral i personal, els plans d'igualtat a les empreses i la salut de les dones en el treball amb perspectiva de gènere.

— Negociació i assessorament en els plans d'igualtat, com a part social, a les empreses que no tenen representació legal de les persones treballadores.

— Realització de campanyes i facilitació de recursos per afavorir la participació sindical, l'afiliació, la representació i l'apoderament de les dones.

— Realització i divulgació d'estudis, cursos i jornades sobre la realitat sociolaboral de les dones a les nostres comarques.

— Realització de campanyes de sensibilització i participació en actes locals a favor de la igualtat de gènere, de tracte i contra l'LGTBI-fòbia a la ciutadania.

— Participació del sindicat en plataformes i organismes socials en defensa dels drets de ciutadania, dels drets de les dones i del col·lectiu LGTBI+.

— Organització d'actes i accions de reivindicació de la igualtat de gènere i de lluita contra la discriminació per raó de gènere i per identitat sexual i/o expressió de gènere.

— Convocatòries i formació de l'actiu sindical i especialment del Comitè de Dones de CCOO de Lleida, per avançar a l'interior de l'organització com a sindicat feminista.

— Incidir i fer avançar el sindicat per fer efectiva la transversalitat de l'acció sindical i la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

3.1.1. Objectius generals

— Contribuir a la conscienciació de la igualtat de gènere i de tracte al sindicat, en el món laboral i en la societat lleidatana en general.

— Afavorir l'aplicació de la perspectiva de gènere i contra l'LGTBI-fòbia a totes les actuacions que es desenvolupen al sindicat.

— Detectar les discriminacions que, ja siguin directes o indirectes, afectin de manera majoritària les treballadores i els treballadors, i posar en marxa mecanismes de correcció des de la negociació col·lectiva i l'acció sindical.

— Potenciar les accions positives per fer efectiva la igualtat de gènere, d'oportunitats i de tracte.

— Sensibilitzar i formar les dones i el conjunt de l'actiu sindical per facilitar la inserció, el manteniment i la promoció de les dones en el mercat de treball.

— Avançar com a sindicat feminista incidint en la transversalitat de la perspectiva de gènere i la participació de les dones en tots els òrgans i espais del sindicat.

— Establir i mantenir relacions i aliances amb els grups de dones, el moviment feminista i el moviment LGTBI+ de les nostres comarques i les administracions públiques.

3.2. Actuacions

La descripció de les activitats desenvolupades fa referència a la igualtat, la diversitat i la inclusió social. D'aquests, en destaca la intenció d'aplicar i fer el seguiment de les accions relacionades amb els feminismes i les polítiques LGTBI+, la cooperació internacional i la cultura de la pau, entre d'altres.

El conjunt d'activitats pretenen, entre d'altres, assolir els objectius descrits.

3.2.1. Elaboració de "l'Apunt lila" i diversos articles

A la revista *lo Sindicat*, dins de l'espai "l'Apunt lila" es publiquen articles que tenen com a objectiu contribuir a la conscienciació de la igualtat al sindicat i a la societat en general. Els articles recullen les accions o els actes realitzats i l'anàlisi de temes específics.

Durant l'any 2024, els textos van tractar les següents temàtiques:

- Commemoració del 8 de Març a CCOO de Lleida, Dia Internacional de les Dones Treballadores, a CCOO de Lleida. Lema: "Amb corresponsabilitat, tothom hi guanya".
- Apunt Lila: "Amb corresponsabilitat, tothom hi guanya!".
- Informe: "La bretxa salarial de gènere a Lleida".
- Delegades i delegats CCOO de Lleida commemoren el 8 de Març.
- Informe del 8 de Març del 2024: "Situació de les dones al món laboral a la demarcació de Lleida". A l'article s'inclou l'enllaç:
(<https://www.ccoo.cat/lleida/documents-lleida/situacio-de-les-dones-al-mon-laboral-a-la-demarcacio-de-lleida-2/>).
- A CCOO de Lleida commemorem el dia contra l'LGTBI-fòbia.
- CCOO de Lleida reivindica la corresponsabilitat per posar fi a la violència masclista.
- "Contra les discriminacions i els discursos d'odi, organitza el teu orgull!".
- Col·labora amb una cistella solidària!
- Campanya de recollida de materials per enviar a Cuba.
- CCOO de Lleida participa en la 1a Taula Territorial pel Dret a la Cura de la província de Lleida.
- El 28 de Juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+, a CCOO de Lleida.
- Premi per a una delegada de CCOO de Lleida. La Fundació Cipriano García de CCOO de Catalunya va atorgar el Premi Aurora Gómez, a la lluita feminista en l'àmbit laboral.
- CCOO de Lleida commemora el 25 de Novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.
- Apunt Lila: "Per tu, per mi, per totes".
- La Fundació Pau i Solidaritat de CCOO participa en una jornada a Lleida emmarcada en el Pla director de cooperació de l'Ajuntament de Lleida.

3.2.2. Participació en el Ple i en la Comissió Permanent del Consell Municipal de les Dones, en representació de CCOO de Lleida

La Secretaria de les Dones de CCOO de les Terres de Lleida forma part del Ple i de la Comissió Permanent del Consell Municipal de les Dones, tal com recull el reglament de funcionament, com a sindicat més representatiu i, específicament, per la seva tasca per la igualtat i contra les discriminacions i les violències masclistes al món laboral.

3.2.3. Participació a la plataforma feminista Marea Lila

CCOO de les Terres de Lleida participa en el moviment feminista de Lleida des de la plataforma Marea Lila.

Cada primer dilluns de mes assistim a la marxa contra els feminicidis, en la qual es fa un recorregut des de la plaça on hi ha el monument *Llàgrimes per tu*, en record de les dones assassinades, fins a la Paeria. Allí es llegeix un manifest. A més, durant l'any 2024 s'han fet marxades i concentracions en diferents barris de la ciutat de Lleida per fer arribar la sensibilització contra les violències masclistes a tota la ciutadania, llegint també un manifest específic al finalitzar.

En la marxa realitzada a l'horta de Lleida es va aprofitar la diada propera del 15 d'octubre, el Dia Internacional de les Dones Rurals, per posar de manifest les dificultats de les dones del món rural, sovint invisibilitzades socialment.

I també, s'ha participat en les assemblees i les comissions de treball per a l'organització i el desenvolupament de les accions i/o manifestacions al voltant del 8 de Març i el 25 de Novembre.

(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

3.2.4. Dia Europeu per a la Igualtat Salarial

El 22 de febrer és el Dia Europeu per a la Igualtat Salarial i des de CCOO de Lleida vam voler palesar que encara hi ha desigualtat salarial entre homes i dones, és el que anomenem *bretxa salarial*.

CCOO de Lleida va elaborar un informe sobre la situació salarial de les dones a la nostra demarcació, amb les últimes dades publicades per diversos organismes oficials com l'Agència Tributària.

L'informe, també destaca que:

— Segons dades de l'IRPF del 2022, les darreres que va publicar l'Agència Tributària quan es va fer l'informe, les persones assalariades de la demarcació de Lleida ocupaven l'últim lloc en la estadística salarial de Catalunya: les persones assalariades de Lleida tenien un salari mitjà anual de 21.565 euros, davant dels 25.514 euros del conjunt de Catalunya. A Lleida, si incorporem la visió de gènere i desagreguem les dades per sexes: les dones assalariades van cobrar, al 2022, un salari mitjà anual de 19.917 euros, i els homes, de 22.932 euros.

— Al 2022 la bretxa salarial corresponent és del 13,1 %, és a dir, les dones perceben un 13,1 % menys de salari mitjà anual que els homes.

— Les dones lleidatanes assalariades al 2022 van percebre 2.687 euros menys de salari mitjà anual que el conjunt de les dones catalanes.

— Si ens fixem en les percepcions de la pensió mitjana anual a Lleida al 2022, les dones van cobrar 14.494 euros i els homes, 18.391 euros. Les dones, doncs, van percebre 3.897 euros menys que els homes.

— Amb dades de l'Agència Tributària del 2022, a Lleida, les dones van percebre de mitjana anual 256 euros menys de prestació d'atur que els homes, 257 euros al 2022.

Finalment l'informe fa un seguit de propostes d'acció sindical per pal·liar aquestes diferències.

Enllaç a l'informe:

https://www.ccoo.cat/lleida/wp-content/uploads/sites/113/2024/02/06_sec--dones_informe_dades_salarials_i_bretxa_22f_2024_ok.pdf



3.2.5. Comitè de Dones de CC.OO. de Lleida. Empoderament de les sindicalistes, acció sindical i formació en igualtat de gènere i plans d'igualtat

Durant l'any 2024 ha continuat fent feina el grup de treball integrat per unes 40 dones delegades de diversos sectors amb reunions periòdiques. La seva tasca ha contribuït a empoderar les delegades, crear una xarxa de dones per preparar i participar en les accions i en les formacions organitzades pel sindicat i potenciar la sororitat a l'intern del sindicat i traslladar-ho tot plegat als comitès d'empresa, les seccions sindicals i els centres de treball.

Una delegació de dones sindicalistes de CC.OO. Terres de Lleida també ha participat del Comitè de Dones de CC.OO. de Catalunya.



Cal destacar, però, que durant el 2024 la tasca de l'equip per afrontar la negociació dels plans d'igualtat a les empreses ha esdevingut l'eix central de l'acció sindical, tant envers la negociació amb les empreses com en l'assessorament a les delegades i delegats que formaven part de les comissions d'igualtat dels seus centres de treball. El col·lectiu específic està format per 20 persones, amb 3 persones referents per a l'assessorament extern.

3.2.6. CCOO de Lleida elabora l'informe sobre la situació laboral i salarial de les dones

Com cada any al voltant del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, CCOO de Lleida elabora un informe sobre la situació laboral i salarial de les dones a la nostra demarcació, amb les últimes dades publicades per diversos organismes oficials (Agència Tributària, EPA...).

L'informe no només analitza les dades, sinó que en fa una valoració i exposa les exigències del sindicat per millorar la situació laboral de les dones a les nostres comarques.

De l'informe d'enguany, en destaca, entre d'altres, que:

Les dones representen el 44 % de la població ocupada, 1 punt i mig menys que al mateix període del 2022, quan representaven el 45,5 %. Al 4t trimestre del 2023 les dones són el 51,2 % de la població aturada, quan al 2022 les dones n'eren el 49,5 %.

Tot i les dades percentuals menors, en nombres absoluts s'ha produït un augment del nombre de dones ocupades i una davallada de dones aturades.

Les dades ens mostren que les dones, tot i haver augmentat el seu pes entre la població ocupada, haver disminuït les seves dades de l'atur i haver crescut en nombres absoluts molt lleugerament en població activa respecte de l'any 2022, han augmentat com a població inactiva.

Si concretem segons la durada de l'atur, les dones se situen per sobre en relació amb els homes en totes les franges de durada de l'atur, especialment en la de llarga durada.

Amb les dades sobre contractació, observem com les dones lleidatanes s'ocupen majoritàriament en els sectors clàssicament feminitzats i que, per tant, hi ha una clara divisió sexual en el mercat laboral lleidatà.

Si s'observa la situació de les dones ocupades segons el tipus de jornada, podem veure com el percentatge de parcialitat és més elevat entre les dones, que representen el 65,6 % de les persones contractades a temps parcial.

Respecte del tipus de contracte de la població assalariada, les dades posen de manifest que ha disminuït molt la precarietat laboral de la contractació en el mercat laboral lleidatà, tant entre els homes com entre les dones, segurament fruit de les mesures introduïdes per l'última reforma laboral.

En resum, tot i la millora de la bretxa de gènere de la temporalitat en el mercat laboral lleidatà, en general les dades han estat una mica pitjors que l'any passat. Especialment són les dones les que més pateixen la precarietat laboral, si tenim en compte la taxa d'ocupació, que és més baixa, i la taxa de parcialitat, que és més elevada.

Davant dels resultats d'aquest informe, CCOO de Lleida exigeix, entre altres:

- Reduir de manera progressiva la jornada laboral setmanal a tots els sectors.
- Avançar en polítiques de conciliació corresponsable del temps social i del temps laboral.
- Incloure les cures a l'estat del benestar, per la qual cosa és necessari un gran pacte estatal i integral de les cures.
- Crear un registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Impulsar, mitjançant la negociació col·lectiva, increments salarials, especialment en els sectors més feminitzats.
- Endegar polítiques preventives amb perspectiva feminista.
- Implementar els permisos per conciliar la vida laboral, la personal i la familiar amb plenes garanties i sense causar cap tipus de penalització ni laboral ni personal ni familiar.
- No vincular l'aplicació del permís de lactància al permís de 8 setmanes per cura de menors fins als 8 anys.
- Exigir una formació i una educació integrals i obligatòries per sensibilitzar i erradicar els estereotips.

Enllaç a l'informe:

https://www.ccoo.cat/lleida/wp-content/uploads/sites/113/2024/03/informe_8_marc_2024.pdf

3.2.7. 8 de Març del 2024, Dia Internacional de les Dones Treballadores. Jornada de reivindicació

El lema de CCOO per al 8 de Març d'aquest 2024 és "Amb corresponsabilitat, tothom hi guanya" que vol posar l'èmfasi en les polítiques de conciliació corresponsable del temps social i del temps laboral, tot repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral i feminista.

Per commemorar aquest dia, CCOO de Lleida va organitzar un seguit d'accions que van començar a primera hora del matí amb la jornada d'acció sindical titulada: "Corresponsabilitat, cures i temps de treball", a càrrec de Mercè Espuñes Molins, sociòloga, docent i investigadora de la UdL.

A migdia es va fer la concentració i lectura del manifest de CCOO de Catalunya a la plaça de Ricard Viñes de Lleida. I a la tarda, CCOO de Lleida va participar en la manifestació que convocava el moviment feminista Marea Lila.



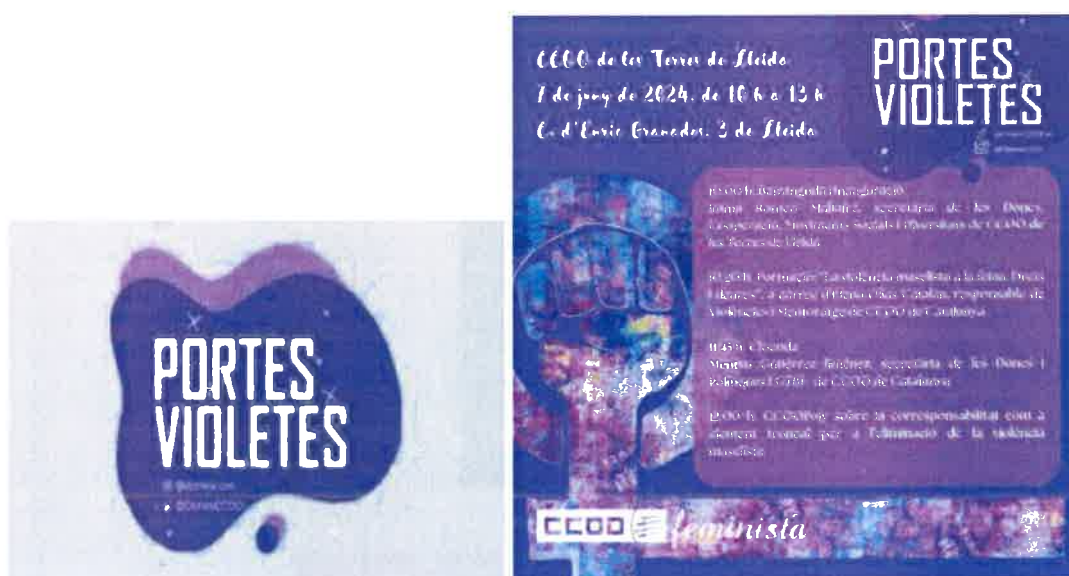
Galeria de fotos:

<https://www.facebook.com/media/set/?vanity=ccoo.lleida&set=a.818365563649843>

(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

3.2.8. Formació sobre les Portes Violetes. CCOO de Lleida reivindica la corresponsabilitat per posar fi a la violència masclista

Les Portes Violetes són un espai segur del nostre sindicat per escoltar, ajudar i acompanyar les dones víctimes de violència masclista. El primer contacte amb la dona és molt important.



El 7 de juny va tenir lloc a la seu del sindicat una jornada per parlar de les Portes Violetes i de la violència masclista a la feina, a iniciativa de les secretaries de les Dones de CCOO de Lleida i de CCOO de Catalunya.

La jornada va començar amb l'explicació de què és la iniciativa sindical de les portes violetes com a lloc de refugi de dones que vegin amenaçada la seva integritat física o psíquica davant de la violència masclista; com cal rebre aquestes dones i quina ha de ser l'actitud de la persona receptora. Després es va parlar de la violència masclista a la feina, i de quins són els drets i els deures de les persones treballadores.

A mitja jornada les delegades i delegats assistents es van concentrar a les portes del sindicat per fer un minut de silenci per l'última víctima de la violència masclista a Catalunya.

Per acabar, tots els assistents a la jornada van jugar al CCOOPoly, joc que, tot imitant el format i les regles del famós Monopoly, proposa la corresponsabilitat com a element troncal per a l'eliminació de la violència masclista.

(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

3.2.9. CCOO de Lleida participa en la 1a Taula Territorial pel Dret a la Cura de la província de Lleida

CCOO de Lleida va participar en la 1a Taula Territorial pel Dret a la Cura de la província de Lleida, a Bellpuig. Hi van assistir la responsable de les Dones, Moviments Socials, Cooperació i Diversitat i el responsable del CITE del sindicat a Lleida, amb la intenció de teixir aliances i transmetre les propostes sindicals.

La Taula territorial va comptar amb la participació d'una quarantena de persones individuals i representants d'entitats que treballen en les diferents dimensions de les cures. Aquestes taules territorials neixen per ser un espai de reflexió i treball conjunt per definir de manera col·lectiva els eixos, els reptes i les estratègies que emmarquen tot l'àmbit de la cura a la província de Lleida.

En aquesta primera trobada, es va presentar la Xarxa pel Dret a la Cura de Lleida a totes les persones assistents i es va posar en context la situació i les necessitats actuals en l'àmbit de les cures. També es va definir el pla de treball per als pròxims anys en relació amb els quatre eixos d'actuació: la interseccionalitat, el treball de cures, l'educació en cures i la comunitat cuidadora.

La Xarxa és un espai de participació integrat per entitats i ciutadania de tota la província de Lleida. Aquesta xarxa busca representar Lleida i les seves peculiaritats a la Xarxa pel Dret a Cura catalana, compartir i generar informació i recursos, coorganitzar actes i activitats, fer incidència política al territori i garantir la veu de tots els col·lectius del territori que tinguin relació amb les cures.

7-30- EL JORN 2024 - EL LITAM DE BELPUIG
TAULA TERRITORIAL PEL
DRET A LA CURA DE LLEIDA



El treball de cures és una realitat social i econòmica que afecta a totes les persones i que cal abordar de manera col·lectiva i amb responsabilitat. La Taula Territorial pel Dret a la Cura de Lleida és un espai de treball conjunt per definir de manera col·lectiva els eixos, els reptes i les estratègies que emmarquen tot l'àmbit de la cura a la província de Lleida.



3.2.10. Accions de l'Àmbit LGTBI+ de CCOO de les Terres de Lleida

Des de CCOO tenim la voluntat de garantir els drets socials de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBI+).

Cal garantir la igualtat de tracte, el respecte i la dignitat de les persones LGTBI+. Per combatre la discriminació directa o indirecta, basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere en l'àmbit laboral, CCOO de Catalunya té l'Àmbit LGTBI+.

- 17 de Maig, Dia Internacional contra l'LGTBI-fòbia

A CCOO Lleida vam commemorar el 17 de Maig convidant el conjunt de l'actiu sindical i les delegades i delegats a participar en la campanya confederal que s'ha posat en marxaenguany amb el títol: *"Contra l'odi, organitza el teu orgull"*. La commemoració va consistir en l'explicació del contingut de la campanya, en la difusió a les xarxes socials demanant la implicació de l'actiu sindical, i en el compromís com a sindicat d'actuar per garantir el principi d'igualtat de drets de les persones LGTBI+, mitjançant el foment d'una actitud activa i preventiva contra l'LGTBI-fòbia a l'àmbit laboral, a més del reconeixement del dret a l'accés igualitari a l'ocupació, a la promoció laboral, a la formació, etc. Quan els joves LGTBI+ accedeixen o volen accedir a la feina sovint topen amb l'LGTBI-fòbia i les discriminacions més crues. És aquí on el sindicat s'evidencia com la millor eina d'organització i de la lluita pels drets.

CCOO som un espai d'acollida i de construcció de futur. Assumim el deure de crear llocs de treball inclusius, en particular a través de la negociació col·lectiva, adoptant una postura clara contra els atacs que pretenen posar en dubte els drets LGTBI+.

Aquest 2024, el 17 Maig és més important que mai que centres de treball, representacions laborals de les persones treballadores i seccions sindicals se sumin a la campanya "Contra l'odi, organitza el teu orgull", perquè defensar els drets de les persones LGTBI+ és defensar els valors universals d'igualtat i dignitat. Diem NO a l'odi i SÍ a la diversitat!





(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

- 28 de Juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+

El lema d'enguany era "Contra les discriminacions i els discursos d'odi, organitza el teu orgull!". El 28 de Juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+, a CCOO de Lleida delegades i delegats es van concentrar i llegir el manifest que el sindicat havia preparat per a aquest dia, i que demanava organitzar l'Orgull per lluitar contra el discurs d'odi de la ultradreta!



Enllaç al manifest de CCOO de Catalunya:

<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/06/manifest-orgull-28062024.pdf>

(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

3.2.11. El 28 de Maig, Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones

El dia 28 de maig commemorem el Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones. La salut és un dret universal reconegut que totes les persones hauríem de tenir, però la realitat és una altra. Una gran part de la població no gaudeix de bona salut, en especial en el cas de les dones.

Hem de potenciar la cura de la salut de les dones al llarg de les diferents etapes de la vida, posant l'accent en les necessitats específiques que tenim en cada moment. Des de la pubertat fins a la menopausa i la vellesa, la dona passa per diferents etapes que estan lligades a canvis importants del propi cos amb unes necessitats que hem d'anar descobrint i que necessitem tenir cobertes des de l'àmbit de la salut i al llarg de la vida.

Durant el 2024, CCOO de les Terres de Lleida va fer difusió de la Campanya de recollida de materials de salut sexual i reproductiva per enviar a Cuba. CCOO de Lleida es va adherir a la campanya organitzada pel Movimiento Democrático de Mujeres de Cuba "A baix el bloqueig, amunt la sororitat".

La situació del bloqueig a Cuba provoca grans impactes en l'àmbit polític, econòmic i social al país. En concret sobre les dones, la restricció a la importació de medicaments i productes menstruals té conseqüències greus sobre la seva salut sexual i reproductiva, per tant, aquest és el motiu de l'adhesió a aquesta campanya que ha de contribuir a minimitzar aquesta situació.

Als locals de CCOO de Lleida, a Lleida capital i a Tàrraga, es van recollir calces i copes menstruals, compreses reutilitzables i condons masculins i femenins.



3.2.12. Solidaritat

- Col·labora amb una cistella solidària!

A petició d'una de les organitzacions contrapart amb la qual CCOO ha treballat a Palestina al llarg dels darrers anys, Democracy Workers' Right Center (DWRC), el sindicat ha acordat posar en marxa una campanya de recollida d'aliments per a les famílies treballadores de Gaza.

Els més de set mesos d'atacs indiscriminats contra la Franja de Gaza per part d'Israel signifiquen, a més de mort i destrucció, setmanes i setmanes de desocupació per a la majoria de la mà d'obra palestina, tant a Gaza com a Cisjordània.

Fa set mesos que sobreviuen contra vent i marea, sense indemnitzacions ni subsidis, ja que no hi ha cap sistema de seguretat social ni prestacions per desocupació. Molts no es poden permetre ni tan sols els aliments més bàsics, quan n'hi ha.

Per això, la Secretaria Confederal d'Internacional, Cooperació i Migracions, juntament amb la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya han decidit posar en marxa aquesta campanya per ajudar amb cistelles solidàries d'aliments, de 31, 50 i 81 euros, els nostres companys i companyes palestins.

La Fundació Pau i Solidaritat canalitzarà després tota l'ajuda rebuda cap a Palestina, perquè es distribueixi.



- La Fundació Pau i Solidaritat de CCOO participa en una jornada a Lleida

Esther Caballé, directora de la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya, va participar el dia 5 de novembre a la jornada emmarcada en el Pla director de cooperació de l'Ajuntament de Lleida, que té com a finalitat poder vincular empreses al teixit associatiu i donar a conèixer la xarxa solidària i la Cooperació al Desenvolupament de les ONG de Lleida a la nostra ciutat.

La conferència d'Esther Caballé duia per títol: "Un acostament a l'RSC des de la perspectiva sindical" i va formar part d'una taula rodona en la qual es van tractar temes com les empreses i els drets humans, els beneficis fiscals i els tràmits administratius. Caballé va reclamar drets humans laborals, llibertat sindical i diligència deguda per a l'RSC de les empreses, en aplicació de la norma europea.

Les persones i entitats a les quals s'adreçava la jornada eren aquelles que estan disposades a col·laborar o crear sinergies amb les ONG del territori i a conèixer els seus projectes.



3.2.13. 28 de Setembre, Dia Internacional per a la Despenalització de l'Avortament

Any i mig després de la reforma de la Llei orgànica de llibertat sexual de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, el dret a l'avortament continua sense ser accessible per a moltes dones al nostre país, que s'enfronten a laberints burocràtics i es veuen obligades a recórrer centenars de quilòmetres per avortar.

De poc serveix el reconeixement dels drets a les lleis si no es posen en marxa les mesures perquè aquests es puguin exercir a tots els territoris de l'Estat, amb totes les garanties i en condicions d'equitat.

Des de CCOO recordem que estem davant d'un dret fonamental per a la igualtat entre dones i homes, i exigim respectar els drets i complir les lleis per garantir que totes les dones puguem decidir sobre els nostres cossos amb total autonomia i informació, perquè es respecti el nostre dret a l'avortament lliure, gratuït i a la sanitat pública, perquè totes les dones puguem exercir les nostres llibertats.

CCOO de les Terres de Lleida va fer difusió de la *Gaceta Sindical* de CCOO i de la diada.



Enllaç a la revista: <https://www.ccoo.es/13e205737727595ef3a6fb1adc855d0e000001.pdf>

3.2.14. Participació de CCOO de les Terres de Lleida a la XIX Escola de Dones de CCOO de Catalunya

Una delegació de dones de CCOO de les Terres de Lleida va participar a la XIX Escola de Dones organitzada per la Secretaria de Dones de CCOO de Catalunya, el passat 24 d'octubre, a la CIBA de Sta. Coloma de Gramanet. La XIX Escola Feminista de Dones de CCOO de Catalunya es va celebrar sota el títol "Fem lideratge!".

Programa, cartell i imatge de les participants:



3.2.15. Acte per commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones: "Per tu, per mi, per totes"

CCOO de Lleida va commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones amb el lema "Per tu, per mi, per totes".

El dilluns, 25 de novembre, el sindicat va fer una jornada sindical, inaugurada per l'Imma Romeo, secretària de Dones de CCOO de les Terres de Lleida, en la qual es va tractar sobre les violències masclistes digitals i les dificultats per denunciar episodis de violència, i ho van fer Maribel Zaidín i Salva Gallego del Grup Regional d'Atenció a la Víctima de la Regió Policial de Ponent. Després vam comptar amb la Diana Torrelles, recent premi Aurora Gómez 2024, a la lluita sindical en l'àmbit laboral, que va explicar la seva experiència contra l'assetjament sexual a la feina. Per acabar la jornada, Magda Fraga, referent sanitària en violència de gènere de l'Aran, ens va parlar dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.

Tota la jornada es va fer amb els locals de Lleida i Vielha connectats a través d'Internet, la concentració i la lectura del manifest també es van fer de manera paral·lela a les dos poblacions.

La jornada va acabar amb l'acte simbòlic dedicat a totes les dones assassinades enguany que tenia com a fil conductor "l'efecte papallona". Les delegades i delegats van fer volar i van omplir de papallones la plaça de Ricard Viñes de Lleida. La lectura del manifest va cloure l'acte.



Enllaç a la web de CCOO de Catalunya on es pot trobar el manifest:

<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/11/manifest-25-n.pdf>

Enllaç a la notícia:

<https://www.ccoo.cat/lleida/noticies/ccoo-de-lleida-commemora-del-25-de-novembre/>

El mateix 25 de novembre a la tarda, CCOO de les Terres de Lleida va participar a la concentració convocada per la Marea Lila de Lleida.



(Vegeu les imatges a la memòria gràfica de les activitats)

3.3. Memòria gràfica de les activitats



Jornada del 8 de Març del 2024 a CCOO de les Terres de Lleida



Lectura del manifest i l'acció reivindicativa del 8 de Març del 2024 a CCOO de les Terres de Lleida



Participació de CCOO de les Terres de Lleida a la manifestació del 8-M del 2024 de Marea Lila, a Lleida



Acte institucional del 8-M, Dia Internacional de les Dones, a Lleida



Jornada del 7 de juny, formació sobre les Portes Violetes i el joc de la corresponsabilitat



Acció reivindicativa i de sensibilització amb delegats i delegades el 17 de maig, Dia contra l'LGTBI-fòbia



28 de juny, lectura del manifest del Dia de l'Orgull LGTBI+



Diverses marxes contra els feminicidis convocades per Marea Lila en les quals ha participat CCOO de les Terres de Lleida



Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones, en connexió simultània dels locals de CCOO a Lleida i a Vielha



Lectura del manifest i acte simbòlic a la plaça de Ricard Viñes, el 25-N



Concentració, lectura del manifest i acció participativa "Que la por canviï de bàndol", de la Marea Lila de Lleida, amb motiu del 25-N

4. SERVEI LINGÜÍSTIC

La Unió Intercomarcal de CCOO les Terres de Lleida forma part de CCOO de Catalunya, que es defineix com a sindicat de classe i nacional, uneix la lluita pels drets socials amb la lluita pels drets nacionals i considera que aquests elements formen part d'un mateix procés. En coherència amb la mateixa definició, CCOO de Catalunya ha estat implicat des de la seva creació en la promoció de l'ús de la llengua catalana en els diversos àmbits i ha participat i participa activament en els debats sobre aspectes rellevants de la política lingüística del nostre país. CCOO de Catalunya, des de sempre, ha estat un lloc de trobada de treballadors i treballadores nascuts aquí i vinguts d'altres indrets, la qual cosa ha fet del sindicat un factor de cohesió de la societat catalana al llarg dels anys, com així s'ha reconegut des de diversos àmbits.

CCOO de Catalunya preveu en els seus Estatuts el foment de la llengua catalana i l'impuls del seu ús a través de diverses activitats que du a terme. Aquest compromís amb la promoció de l'ús de la llengua va quedar palès a partir de l'any 1988, quan el Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya i la Comissió Obrera Nacional de Catalunya van signar un conveni per a la creació d'un servei lingüístic, per a l'impuls de l'ús del català en l'àmbit de la nostra organització i, per extensió, en l'àmbit laboral. El Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya, amb extensió a CCOO de les Terres de Lleida des de fa gairebé trenta anys, és l'òrgan encarregat d'impulsar i desenvolupar els projectes anuals. Un repte que any rere any desenvolupem des del convenciment que el coneixement del català, i el seu ús, és un dret de tota la ciutadania i, també, un factor de cohesió social que cal garantir en tot moment.

El projecte del Servei Lingüístic el 2024 ha estat de resensibilització envers la llengua catalana, donant continuïtat al que vam iniciar el 2023, arran de la detecció d'un cert retrocés en l'ús del català en sectors concrets i decisius del sindicat.

La línia de treball principal d'aquesta resensibilització que ens hem marcat ha estat incidir en l'ús del català en les comunicacions orals del sindicat i en les relacions interpersonals.

4.1. Eixos d'actuació

Promoure l'ús del català en l'àmbit laboral i sindical és l'eix general transversal, les línies de treball del qual són:

- Desenvolupar propostes per avançar en l'ús del català en la nostra organització.
- Fomentar l'aprenentatge del català en el marc de la formació contínua.
- Col·laborar amb l'estructura del sindicat per al desenvolupament de les propostes per avançar en l'ús del català en el món del treball.

- Promoure l'ús del català en la negociació col·lectiva.
- Comunicar allò que fem i treballar perquè la comunicació tingui cada cop més qualitat en català.
- Fomentar l'acció institucional.
- Fer un treball transversal amb el teixit associatiu de proximitat.
- Col·laborar amb l'estructura del sindicat per al desenvolupament de les propostes per avançar en l'ús del català en el món del treball.

Les actuacions que hem desenvolupat s'emmarquen en aquestes línies de treball, que estan reforçades, a la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, per l'actuació en la comunicació externa del sindicat a través de diversos canals (premsa, pàgina web, Facebook i la Xarxa X (antic Twitter) on es publiquen textos íntegrament en català, ja sigui mitjançant la revista *lo Sindicat* o la producció i tramesa de comunicats i convocatòries de premsa o la publicació d'informació al web i a través de les xarxes socials abans esmentades.

4.2. Actuacions

4.2.1. Cursos de llengua catalana

Objectiu de l'activitat: fomentar l'aprenentatge del català entre els treballadors i treballadores en el marc de la formació contínua.

Descripció de l'activitat

Un dels eixos d'actuació del Servei Lingüístic és promoure el coneixement del català, com a premissa necessària per poder-lo usar. Conscients de la importància que té la formació contínua per als treballadors i treballadores, s'han organitzat un curs de català de nivell intermedi (B2) de 120 hores, de febrer a juliol; un curs de català de nivell de suficiència (C1), de febrer a juliol del 2024; i dos cursos de nivell superior (C2) de febrer a juliol del 2024. Els cursos de C1 i C2 van ser mixtos, amb un percentatge d'hores presencials (65 %) i un altre de teleformació (35 %). Enguany hem comptat amb la certificació oficial del CPNL (Consorti per a la Normalització Lingüística), per a l'alumnat que ha superat les proves.

4.2.2. Taller: “Comunicar-se eficaçment amb els periodistes en el dia a dia i en situacions de crisi

Objectius de l'activitat: capacitar comunicativament l'actiu sindical perquè aprengui a reaccionar en un breu espai de temps en una situació comunicativa de conflicte, adequar la formalitat dels missatges, millorar l'acció comunicativa oral en català del sindicat cap a l'exterior i potenciar l'ús del català en la imatge externa que ofereix.

Descripció de l'activitat

El taller ha tingut una durada de quatre hores i l'ha impartit Josep M. Brugués del Moral, consultor en comunicació corporativa especialitzat en formació de portaveus i tècniques per parlar en públic, així com en comunicació en situacions de crisi.

En el taller s'hi ha treballat la manera idònia de comunicar-se eficaçment amb els periodistes tant en el dia a dia com en situacions de crisi. S'hi han abordat temes essencials com el coneixement del món mediàtic, la importància de mantenir bones relacions amb els mitjans i la preparació per a entrevistes i declaracions. També s'hi ha treballat la gestió de la comunicació en situacions de crisi, així com les habilitats comunicatives dels portaveus, incloent-hi aspectes de comunicació no verbal, com la presència física, el to de veu i el vestuari. A més dels continguts teòrics, els participants han realitzat exercicis pràctics que s'han gravat en vídeo per poder analitzar i perfeccionar les tècniques apreses.

El taller s'ha fet a Lleida, el 7 d'octubre, i hi han assistit 17 persones.

4.2.3. Elaboració del “Full d'informació de llengua”

Objectiu de l'activitat: augmentar el coneixement en llengua catalana entre el conjunt del personal tècnic, sindicalista i administratiu de CCOO de Lleida.

Descripció de l'activitat

El “Full d'informació de llengua” inclou un recull de pautes de redacció i d'aspectes bàsics d'ortografia i gramàtica, es difon a tota l'estructura sindical, tècnica i administrativa. També s'envia “La pregunta de la setmana”, sobre qüestions lingüístiques. El 2024 s'han editat onze fulls d'informació de Llengua i s'han enviat entre quaranta i quaranta-cinc preguntes.

El “Full d'informació de llengua” és un material que recull qüestions de lèxic, d'ortografia i de gramàtica, així com convencions gràfiques i consells de redacció. També informa de les proves de català que organitza el Departament de Política Lingüística. La difusió s'ha fet entre l'estructura sindical, tècnica i administrativa de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida.

Pel que fa a “La pregunta de la setmana”, aquesta respon de manera curta i entenedora qüestions que es plantegen al Servei Lingüístic i s'envia a l'estructura de la Unió de Lleida.

4.2.4. Foment del català entre les persones usuàries del Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE)

Objectiu de l'activitat: sensibilitzar les persones usuàries del CITE envers l'ús de la llengua catalana, empoderar els assessors i assessores que atenen aquest col·lectiu, i promoure el català com a eina d'integració i d'igualtat d'oportunitats a Catalunya.

Descripció de l'activitat

S'ha elaborat el quadríptic titulat "En català, un plus!" escrit en cinc llengües (català, castellà, francès, anglès i àrab) que explica la importància del català com a llengua de convivència a Catalunya, tot destacant els beneficis d'aprendre'l, mitjançant un argumentari concís. El document també inclou informació pràctica sobre on i com aprendre català, a més d'un recull dels serveis que ofereix el CITE.

Així mateix, conjuntament amb el coordinador del CITE, hem explicat als assessors i assessores que els fullets els han de servir per introduir el tema lingüístic a la consulta i que han de tenir un paper actiu a l'hora d'informar, en primera instància, els usuaris i usuàries del CITE que el català és la llengua pròpia de Catalunya, que és un dret de ciutadania i que és important emprar-la, i, segonament, a l'hora de dirigir aquestes persones usuàries als llocs on la poden aprendre.

La distribució del fullet s'ha fet directament des de les diferents seus que té el CITE.

4.2.5. Realització de presentacions dels *Papers sindicals* i dels recursos i els serveis que faciliten l'ús de la llengua catalana per a l'actuació sindical als cursos de formació bàsica per a delegats i delegades que organitza l'Escola de Formació Sindical

Objectius de l'activitat: promoure l'ús del català en l'àmbit sindical i capacitar en aquesta llengua les persones que desenvolupen tasques d'assessorament sindical (personal i col·lectiu).

Descripció de l'activitat

L'Escola de Formació Sindical organitza un itinerari formatiu per als nous delegats i delegades sindicals. Els dos primers cursos d'aquest itinerari són els cursos d'introducció a la formació sindical bàsica i els de salut laboral.

Des del Servei Lingüístic hem promogut sessions curtes per presentar els recursos per treballar en català a aquests nous delegats i delegades, i els hem informat també de l'existència del Servei Lingüístic, dels seus objectius i de les activitats que desenvolupa amb vista al foment de la llengua catalana al si de la nostra organització, de la qual formen part.

Així mateix, hem tractat els recursos que ofereixen altres entitats, en aquest sentit, hem fet especial incidència en l'explicació del programa del "Voluntariat per la llengua", al qual

CCOO està adherida des del 2003, i els hem encoratjat a apuntar-s'hi com a voluntaris o com a aprenents.

Pel que fa als recursos específics per a delegats i delegades, hem fet servir la web del Servei Lingüístic com a base de l'explicació i hem insistit en la importància dels *Papers sindicals*, el manual sindical de referència, que conté tota la documentació sindical que pot necessitar un delegat o delegada per fer la seva tasca en català. El manual sencer està disponible en format PDF i les plantilles de documents ho estan també en format RTF, de manera que es poden descarregar des de la web del Servei Lingüístic i emplenar de manera personalitzada posteriorment.

Hi hem tractat també la resta de materials i els hem informat de les activitats de dinamització que va plantejant el Servei Lingüístic periòdicament perquè hi participin.

Enguany s'han fet tres sessions presencials a Lleida, el 9 de febrer, el 20 de març i el 8 de maig, a les quals han assistit en total una seixantena de persones, delegades i delegats de CCOO de Lleida.

4.2.6. Difusió d'aspectes relacionats amb la llengua catalana a través de la revista *lo Sindicat*

Objectiu de l'activitat: difondre aspectes diversos relacionats amb la llengua catalana

Descripció de l'activitat

El Servei Lingüístic vol contribuir a difondre aspectes diversos relacionats amb la llengua a través de la revista que arriba a l'afiliació de Lleida cada mes.

Hi hem inclòs, a dos revistes durant el 2024, els articles següents:

— *lo Sindicat* núm. 197 (abril): "L'Institut Ramon Llull".

— *lo Sindicat* núm. 201 (setembre): "L'ús del llenguatge inclusiu".

4.3. Memòria gràfica de les activitats

Taller “Comunicar-se eficaçment amb els periodistes en el dia a dia i en situacions de crisi”

Lleida, 7 d'octubre del 2024





Ç L'Institut Ramon Llull L'Institut Ramon Llull és l'organisme responsable de la projecció internacional de la llengua i la cultura catalanes. L'Institut representa una comunitat cultural i lingüística de més de deu milions de persones que participen de manera activa a través del món de la creació, la literatura i el coneixement en els principals debats i esdeveniments culturals a escala global. Va ser creat l'any 2002 i és un consorci format pel Govern de la Generalitat de Catalunya, el Govern de les Illes Balears, l'Ajuntament de Barcelona i l'Ajuntament de Palma. Els seus programes d'actuació es desenvolupen a través de les àrees de Llengua i Universitats, de Literatura, de Creació i el Programa d'innovació, coneixement i residències. L'Institut Ramon Llull treballa amb el propòsit que la cultura catalana dialogui amb el món en tots les àmbits de la creació i el coneixement, teixint xarxes de complicitat, reconeixement i cooperació. L'Institut col·labora i dona suport a artistes, institucions, entitats o festivals, tot fomentant l'intercanvi i la col·laboració en els àmbits de la literatura i la traducció, els estudis de catalanística, les arts escèniques, el cinema, la música, les arts visuals, el disseny o l'arquitectura. L'Institut té la seu a Barcelona i oficines a Berlín, Londres, Nova York i París. ÀREA DE LLENGUA I UNIVERSITATS L'Àrea de Llengua i Universitats promou l'ensenyament del català a universitats i centres d'estudi superiors a través d'una xarxa estable, la Xarxa Llull, formada per unes 130 universitats d'arreu del món que compten amb més de 7.000 estudiants matriculats. A més, impulsa el treball d'investigació entorn de la llengua i la cultura catalanes amb un programa de càtedres i de professorat visitant a diverses universitats internacionals de prestigi. A banda dels convenis subscrits amb les universitats, l'Institut Ramon Llull dona suport al professorat i els estudiants de català per mitjà de diversos programes de formació lingüística i cultural de manera continuada. Com a organisme oficial de certificació de coneixements de català a l'exterior organitza proves anuals de llengua catalana a més de 70 ciutats de 30 països. Així mateix, l'Àrea de Llengua i Universitats dona suport a les iniciatives acadèmiques i de recerca de les associacions internacionals de catalanística. ■ <i>Revista de l'Institut Ramon Llull</i>	Ç L'ús del llenguatge inclusiu Actualment, l'anomenat llenguatge inclusiu provoca nombroses vacil·lacions a l'hora d'escriure: no es té clar quan cal desdoblar, ni què cal desdoblar, s'usa com a genèric el que no ho és..., en definitiva, es fan servir fórmules lingüístiques que provoquen confusió en qui llegeix i a més trenquen el codi de què disposem per entendre'ns. La Secció Filològica de l'Institut d'Estudis Catalans va aprovar l'octubre passat el document titulat "El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística", en el qual dona un seguit d'indicacions que permeten evitar la discriminació en el llenguatge tot recordant quins són els recursos que la normativa de la llengua catalana sanciona com a adequats per a l'expressió del gènere gramatical i que han estat recollits en els textos normatius. El document parteix de dos premisses importants: la primera és que no s'ha de confondre el gènere amb el sexe i la segona és que són les conquestes socials, en aquest cas en el terreny de la igualtat dels sexes, les que han de fer evolucionar la llengua i no a l'inrevés. A partir d'aquests dos supòsits dona tot un seguit d'indicacions, entre les quals destaquen com tractar els genèrics, com aplicar les dobles formes, un seguit d'estratègies per visibilitzar les dones en el discurs, l'ús de la -i com a flexió de gènere... La conclusió del document és que, en català, el masculí és el gènere no marcat i, per tant, es pot fer servir per fer referència genèricament a grups o individus tant de sexe masculí com de sexe femení. Tanmateix, si es vol subratllar el fet que en un determinat conjunt de persones hi ha tant homes com dones, hi ha diversos recursos estilístics que permeten fer-ho. Aquests recursos són acceptables sempre que s'utilitzin adequadament i no creïn problemes d'ambigüitat, fluïdesa o complexitat. Assenyala també que hi ha estratègies que contravenen la gramàtica del català i, finalment, recorda que els canvis en la normativa lingüística són sovint fruit dels canvis en l'ús social. ■
---	---



Informació de Llengua Núm. 238

Quan usem *lo* i *ho*? (I)

De vegades podem confondre aquests dos pronoms febles. Vegem-ne les diferències.

El pronom feble *lo* substitueix un nom masculí determinat i fa la funció de complement directe (CD). Sempre va darrere d'un verb i pren diverses formes segons sigui singular, plural o estigui en contacte amb vocal.

Tinc l'**informe** preparat. D'acord, vaig a portar-**lo** al cap de manteniment.

Tinc **els informes** preparats. D'acord, vaig a portar-**los** al cap de manteniment.

El teu coneixement és força bo. Continua perfeccionant-**lo**.

El comportament d'aquest noi és terrible. Per això vaig excloure **l** de la llista.

No sé si coneixes **el lampista**. Si, ja l'havia vist abans.

Fixa't en què tots els noms masculins estan determinats. Per això usem *lo* quan fem la substitució.

Aquest pronom, quan va davant d'un verb, pren la forma *el* amb variants segons sigui singular, plural o estigui en contacte amb vocal.

El Miquel ja és aquí. Entesos, ara **el** portaré a casa.

T'he donat **els diners**? Si, i ara **els** deixaré al calaix.

Em sembla que ha passat **un cotxe**, oi? Jo també l'he sentit.

Tel. 973 26 36 66

Servei Lingüístic
www.ccoo.cat/sl

csandra@ccoo.cat

