

associació de dones periodistes

# dones

tardor de 2009 núm. 36 2,50 €

## Els premis de la comunicació no sexista

Una mirada transversal  
al transport públic

Es pot abolir  
el patriarcat?

Mediadores,  
com a ponts  
entre cultures



### **Piedad Alejandra Álvarez Rubio**

(Lleó, 1965)

#### **La primera dona taxista**

Ja de ben petita, Piedad Álvarez, més coneguda com La Peñina era una amant dels cotxes i, sempre que podia, donava un cop de mà al seu pare al taller. "Jo era molt feliç entrant i traient els cotxes" del local, afirma Piedad. Tot i que va estudiar la carrera de Magisteri, no va exercir mai de mestra. Amb el seu Seat, "patrullava" pels carrers de la ciutat i feia de taxista; a més, regentava una botiga d'ultramarins.

### **Pilar Careaga i Basabe**

(Madrid, 1908 - 1981)

#### **La primera dona maquinista**

L'any 1929, una jove estudiant d'enginyeria industrial encara en pràctiques es va convertir en la primera dona conductora d'una locomotora de vapor. El trajecte, de Madrid a Bilbao, es va convertir en tota una proesa i els mitjans de comunicació de l'època en van fer ressò. Tot i que Pilar es va convertir en la primera dona enginyera d'Espanya (amb 21 anys), no va treballar mai com a conductora. Un cop acabats els estudis es va dedicar a la política i anys més tard va ser la primera alcaldessa de Bilbao.

### **Catalina García**

(Puebla de Lillo -Lleó- 1888 - 1959 )

#### **La primera conductora d'autobús**

Catalina García era una dona emprenedora amb ànsies d'obrir nous horitzons. El 1917, va obrir la línia de cotxes de cavalls per a passatgers, per portar-los fins a l'estació de tren. Uns anys més tard, el 1925, va motoritzar aquest transport amb un automòbil americà, un Ford model T. Cada matí sortia amb el cotxe fins a l'estació, deixava els passatgers i s'esperava fins que arribava el tren amb el correu i el repartia pels pobles del voltant.

### **Estrella Aranda**

(Madrid, 1958)

#### **La primera conductora de metro de Madrid**

Estrella Aranda es va convertir en la primera conductora de metro de Madrid l'any 1983. Aquesta llicenciada en Medicina es va presentar a les proves perquè "no trobava feina de metgessa i l'atur és molt dur". El 2005, la Comunitat de Madrid va homenatjar Estrella, juntament amb quatre pioneres més, per ser un referent en el transport públic femení a Espanya.



## sumari

### 2 elles també hi eren

Les primeres a conduir  
per Xènia Fortea

### 4-8 quan totes les dones

Una mirada transversal al transport públic

Text: Irene Peiró  
Fotografia: Esther Sanromà

### 9-11 + ciència que paciència

La contribució femenina a la recerca

Per Mònica López

### 12-13 dones que remenen les cireres

Lydia Delgado, dissenyadora de moda

Per Sílvia Majó

### 14-15 així ens veuen, així ens va

Premis de la comunicació no sexista  
Trecant motlles? Un estudi de 40 videoclips

Per Maria Pilar Carracelas

### 16-17 l'escola de la dona de la Diputació

Per Marga Solé

### 19 europa a l'abast

L'Eurocambra s'aplica contra l'ús sexista de la llengua

Per Sergi Barrera

### 20-21 pensar en clau del XXI

Es pot abolir el patriarcat?

Textos: Victòria Sau, Dolors Reguant i Mercè Otero  
Il·lustració: Elsa Plaza

### 22-26 l'administració administrada

Coordinada per Marta Corcoy

### 27 dones plusquamperfectes

Per Diana Raznovich



### 28-29 fem esport

El futbol, el gran cavall de batalla de les esportistes

Per Sílvia Majó

### 30-32 a favor nostre

Mediadors, com a ponts entre cultures

Per Elena Tarifa

### 33 especials i especialistes

Sara Puig, directora de la Fundació Godia

Per Esther Molas

### 34-35 àlbum de fotos

Graciela Iturbide, fotografar com a pretext per conèixer

### 36-37 sofregit cultural

Entrevista Àngels Grases, responsable de la Llibreria Pròleg

Selecció literària i d'activitats

Per M. Eugènia Ibáñez

### 38-39 homes de fer feines

Mathew Three, escriptor

Per Meritxell M. Pauné

Fotografia: Esther Sanromà



Patí de taquilles de l'estació de Correus any 1955.

# Una mirada transversal al transport públic

En entrar al metro, potser ens havia passat desapercebut, enmig del tràfec i les presses del dia a dia, que el personal de les estacions és pràcticament paritari: les dones representen el 43% dels que treballen *in situ* amb els usuaris. Conduïxen o atenen els clients a les estacions, com la resta d'un personal polivalent que va canviant de funcions segons el torn. Als autobusos, la realitat continua sent una altra. Les funcions del personal no estan integrades i l'ofici de xofer encara és aclaparadorament masculí: poc més d'un 5% són dones.

Per Irene Peiró

Quan l'any 1924 va entrar en funcionament la primera línia de metro de Barcelona per unir Lesseps amb Plaça de Catalunya, les dones ja representaven bona part del personal d'aquest transport públic, però la seva presència es reduïa a les taquilles. Vuit dècades més tard, les dones assumeixen tot tipus de funcions dins del metro de Barcelona: des de la conducció fins a la venda de bitllets, passant pel control d'accessos.

"Quan vaig començar a treballar al metro, les meves amigues pensaven que era per fer de taquillera i, quan es van assabentar que també portaria trens, em van donar ànims i felicitacions", explica Beatriz Mera, una de les dones que s'ha incorporat durant els darrers anys al personal del metro de Barcelona.

A finals de l'any 2002, la companyia del metro va empen-

dre una reforma per potenciar la polivalència de tot el seu personal, per ensenyar a conduir la persona que estava a les taquilles i a atendre al públic qui només estava al volant, entre moltes altres tasques. Actualment, totes les persones que treballen *in situ* a les estacions de metro s'aglutinen sota una mateixa categoria laboral, la d'agent d'atenció al client: tothom sap fer de tot i el personal va rotant segons les necessitats del servei.

Això explica que, també entre el personal de conducció, "existeixi gairebé paritat", com afirma José Antonio Nuel, responsable de Sistemes de Participació i Polítiques d'Integració de Transports Metropolitans de Barcelona, departament de TMB que treballa contra la discriminació per raó de gènere i



Beatriz Mera Valladares, conductora de metro. FOTO: ESTHER SANROMA

FOTO: ESTHER SANROMA

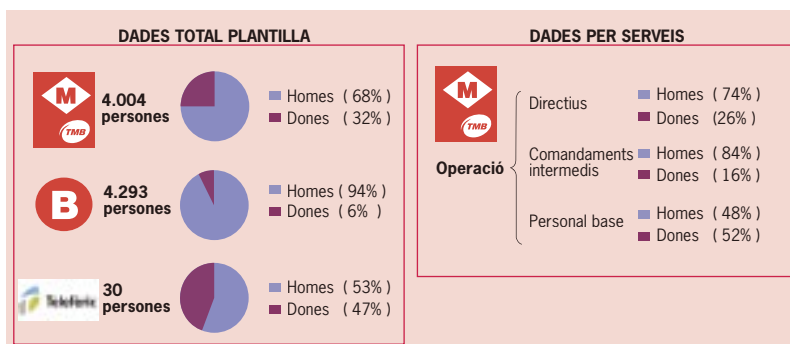
de qualsevol col·lectiu social. Actualment, entre el personal d'operació del metro, on s'integren els agents d'atenció al client, el percentatge de dones arriba al 43%. "Les dones són part important del facial del servei que els usuaris veuen cada dia: dones que atenen al client, dones que, a més, també condueixen el metro", afirma Cristina Güell, gerent de la línia 2, a Barcelona.

El percentatge de dones entre els agents d'atenció al client supera en un 11% la presència femenina sobre el conjunt de treballadors del metro, d'un total de 4.004 persones, sumant també el personal tècnic i d'administració.

Però la companyia de metro, Ferrocarril Metropolità de Barcelona S.A., és només una de les tres empreses que engloba TMB. Aquesta denominació, nascuda l'any 1979, també engloba avui les companyies Transports de Barcelona S.A, gestora del servei d'autobusos, i Telefèric de Montjuïc, i la situació pel que fa a la igualtat de gènere no és en tots els casos tan avançada com la del metro.

### Els autobusos: personal majoritàriament masculí

Tot i que els orígens de l'autobús a Barcelona són anteriors als del metro i es remunten a 1922, el seu personal continua sent majoritàriament masculí. D'entre un total de 3.023 xofers, només 157 (5,19%) són dones i les dades globals del total de la plantilla reflecteixen la mateixa tendència. A Transports de Barcelona, treballen 4.293 persones i el 94% són homes. L'excepció que confirma la regla és el cas de Maria Asunción Santolaria, directora de l'Àrea Operativa d'autobusos, un càrrec només precedit en l'escalafó de la companyia pel de la direcció general.



Sí, en canvi, indiquen una tendència positiva les dades del Telefèric de Montjuïc, on la relació d'homes i dones és d'un 53% enfront d'un 47%, tot i que, en aquest cas, les dades es refereixen a una reduïda plantilla de 30 treballadors.

El personal d'autobusos és, doncs, el focus de moltes de les intervencions que s'han portat a terme en els darrers anys per fomentar la igualtat de gènere. En els últims anys, TMB ha posat en marxa, juntament amb la Conselleria de Treball i Barcelona Activa, programes per formar dones aturades com a conductores d'autobús.

D'aquestes formacions, se n'han realitzat fins ara dues edicions: la primera, en què van prendre part un total de 30 dones, va tenir lloc el 2006 en el marc del programa de Foment d'Igualtat Dona-Home del Departament de Treball, i la segona es va impartir l'any següent dins del programa NOA de Barcelona Activa. Gràcies a aquest projecte, una quinzena de dones es van formar com a conductores d'autobús a través d'un curs de 120 hores de teoria i 80 de pràctiques.



FOTO: ESTHER SANROMÀ

Cristina Güell Espejo, gerent Línia 2.

Aquests cursos van ser cofinançats pel Servei d'Ocupació de Catalunya i pel Fons Social Europeu, juntament amb d'altres per promoure la inserció de la dona en d'altres sectors de majoria masculina, com el del taxi i la instal·lació de telecomunicacions.

Encara a un grup de destinatàries més concret s'han dirigit altres iniciatives de TMB com el projecte *Passarel·les cap a l'ocupació*, adreçat a dones majors de 45 anys que arrosseguen fortes càrregues familiars. La iniciativa s'emmarca en el programa Equal de la Unió Europea, al qual també s'ha sumat TMB per promoure l'equitat entre dones i homes en totes les seves seccions i càrrecs de responsabilitat.

### Set anys treballant per a la igualtat

Quatre anys abans de la posada en marxa d'aquests programes, l'any 2002, ja s'havien començat a implantar les primeres mesures a favor de la igualtat de gènere a TMB a partir de la signatura d'un acord amb l'aleshores regidora de Dona i Drets Civils i la seva incorporació al programa Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses de la ciutat de Barcelona. Fins a 15 empreses, entre elles Transports Metropolitans, es van sumar des dels seus inicis a aquest programa municipal, que té per objectiu fomentar la responsabilitat social entre empreses públiques i privades i, en especial, mesures per promoure la igualtat d'oportunitats i la incorporació de les dones en tots els àmbits de decisió.

Però les accions per incrementar la presència i influència de la dona no es van sistematitzar en un Pla d'Igualtat propi de TMB fins a finals de l'any 2007. La companyia va iniciar el seu procés d'elaboració arran de l'aprovació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre Dones i Homes, on s'estableix el deure de negociar plans d'igualtat per a totes les empreses de més de 250 treballadors.

Entre els eixos centrals del pla estan garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball de TMB i en la promoció professional, a més de la igualtat en matèria retributiva i de condicions laborals. "Per això s'han eliminat de les ofertes de feina referències a condicions físiques del candidat o d'altres que poguessin representar indirectament una discriminació de la dona", remarca José Antonio Nuel. La redacció de les ofertes de feina també segueix els crite-

ris de comunicació i llenguatge no sexista, establerts en un altre de les línies d'actuació del pla.

No s'ha arribat, però, a aplicar el que s'entén per acció positiva des d'un punt de vista jurídic, és a dir, a prioritzar la contractació d'una dona (o de qualsevol col·lectiu infra-representat), enfront d'un altre candidat home (o d'un grup majoritari), sempre que empatin en preparació i formació per al lloc a cobrir.

### Poques dones en càrrecs directius

La promoció professional de les dones també és una necessitat evident atenent a la situació actual. La presidència de TMB, que recau en Assumpta Escarp, contrasta amb la baixa presència de dones en la resta de llocs de responsabilitat de l'organigrama de la companyia, tot i els progressius avenços dels darrers anys. Escarp és també regidora de l'àrea de Prevenció, Seguretat i Mobilitat de l'Ajuntament de Barcelona i vicepresidenta primera de l'Entitat Metropolitana del Transport.

Amb el millor panorama d'entre totes les companyies de TMB, al metro el 74% del personal de direcció el conformen homes, un percentatge que augmenta en un 10% entre els

FOTO: ESTHER SANROMÀ



Monica Garcia Balague, Beatriz Mera Valladares, Estrella Leon Rivero, Isabel Miguez Gonzalez (AAC - Línia 2), Natalia Granados Rodriguez (Administrativa Gerencia Línia 2), Cristina Güell Espejo (Gerent Línia 2), Laura Martínez Carrillo (Periodista Gabinet de Premsa TMB)



FOTO: ESTHER SANROMA



Alba Fité, mecànica d'autobusos.

càrrecs intermitjos. En canvi, entre el personal de base els percentatges s'inverteixen, amb un 48% d'homes enfront d'un 52% de dones.

La situació més favorable la trobem entre els caps de les 25 zones en què es divideixen les estacions del metro de Barcelona: prop de la meitat són dones. Per sobre en l'escalfó està la figura del gerent, de la qual depenen cinc caps de zona, dels quals dos són dones. Una d'elles és Cristina Güell, gerent de la línia 2 del metro des de fa poc més d'un any. Aquest temps en el càrrec ja li ha servit per guanyar-se el respecte del seu equip de treball, tot i que admet que al principi, "potser va xocar una mica a alguns companys, sobretot entre el col·lectiu que té una certa edat, que fos una dona per la manca de costum". Des de la seva responsabilitat actual i amb la seva experiència anterior al Departament de Màrqueting de TMB, també intenta fer valdre noves formes de lideratge femení, que, segons Güell, aporten un nou tarannà, tant per millorar la gestió del dia a dia com per oferir un bon servei públic d'orientació al client.

Si ens trasladem fins als tallers tècnics de reparació i manteniment, el percentatge de dones és, fins i tot, inferior que entre els nivells més alts de responsabilitat. La presència femenina és merament testimonial entre el personal tècnic del metro, es redueix només a un 1%, i la situació encara s'agreuja més en el cas de l'autobús, on només hi treballen dues dones en una plantilla de més de 200 treballadors, una com a mecànica i una amb funcions d'electrònica i telecomunicacions. Davant d'aquesta desigualtat manifesta, TMB es planteja ara fer xerrades informatives i de sensibilització entre l'alumnat de branques tècniques de Formació Professional per donar-los a conèixer la possibilitat de treballar als tallers de Transports Metropolitans.

### "Als tallers em deien que no em podien contractar"

Alba Fité és l'única dona que treballa com a mecànica d'autobusos de Barcelona. Amb només 26 anys, treballa actualment a les cotxeres d'Horta en horari nocturn i ja en porta tres a TMB després de finalitzar el seus estudis de Formació Professional en automoció.

"Les motos són la meua passió i buscava feina de mecànica de motos, però als tallers em deien que no em podien contractar, que ho sentien molt. Tenien por que, amb una noia, l'ambient de treball es torqués i no es volien arriscar", recorda Fité. La discriminació laboral que va patir, i que segueixen patint alguna de les seves amigues, és il·legal amb la llei a la mà. Després d'enfrontar-se amb diverses negatives als tallers de motos, Fité es va assabentar de la possibilitat de treballar a TMB per casualitat, on ara se sent molt satisfeta i afirma no ser objecte de cap tipus de discriminació.

Per què és l'única? La resposta de la mecànica a aquesta pregunta és sobretot "la por". Una por que és doble: d'una banda, a "enfrontar-se a una feina que se suposa que no és

per a noies" i, de l'altra, a "no ser capaç de treure una roda o un canvi d'un autobús", pel pes d'aquestes peces que, en alguns casos, arriba als 50 quilos. "Es pensa que és una qüestió de força física, però la força es pot substituir amb d'altres elements", afirma.

Envoltada diàriament d'homes a la seva feina, Fité afegeix amb molta determinació: "Són ells els que s'han d'acostumar a treballar amb dones, jo ja estic acostumada, porto molts anys envoltada d'homes des que estudiava".

L'actitud dels homes vers la incorporació de dones també ha estat objecte d'algunes de les accions de sensibilització de TMB. A partir de 2002, TMB ha impartit cursos de formació per a la no discriminació, en què ha participat fins al 10% del personal, a més de prendre part en programes de formació en valors per a la ciutadania de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB).

Més modernament, el Pla d'Igualtat de la companyia fixa entre les seves línies d'actuació la necessitat d'implicar el conjunt del personal en el foment de la igualtat de gènere. En aquest sentit, es posa especial èmfasi a incentivar la participació de les dones en les funcions sindicals i en les taules de negociació "per avançar cap a una representació paritària".

### Conciliar per reconciliar

El Pla també recull el compromís de la direcció de l'empresa per acabar amb les actituds discriminatòries. La direcció, a més, ha anat promovent en els últims anys l'ampliació de les mesures de conciliació entre la vida laboral i personal, de les quals se'n beneficien les dones i el conjunt de la plantilla. Flexibilitat horària, reduccions de jornada, permisos, excedències, avançaments de sou o la possibilitat de cursar activitats formatives en horari laboral són només alguns exemples.

La flexibilitat, juntament amb la possibilitat de treballar a distància, és especialment important en els casos de fei-

nes d'alta responsabilitat i dedicació exclusiva, com el de Cristina Güell. "L'alta disponibilitat que requereix la feina es compensa amb la possibilitat de gaudir d'una flexibilitat d'horària, que em permet gestionar el meu temps per tal de poder arribar a tot i no morir durant l'intent", declara la gerent de la línia 2 i mare d'una nena de 5 anys.

Les mesures de conciliació també s'acompanyen, des de l'any passat, amb el Protocol contra l'assetjament laboral de TMB, per garantir la dignitat i la salut psicosocial de tot el seu personal, prevenint i combatent qualsevol actitud discriminatòria. El protocol, elaborat pel Servei de Prevenció i Salut de la companyia, preveu procediments per a la prevenció, detecció i tractament tant del mobbing psicològic com de l'assetjament sexual.

Les pautes d'actuació són molt similars en els dos casos, tot i que el document distingeix entre dos protocols diferents, en els quals es concreta com actuar davant situacions de presumpte assetjament laboral o sexual. En aquest darrer cas, el procediment estableix més precaucions i mecanismes per separar la presumpta víctima del seu assetjador.

Però, en termes generals, els dos protocols es basen a comunicar el suposat cas de mobbing a la Unitat de Salut de la companyia, qui s'encarrega de confirmar si es tracta o no d'una situació d'assetjament i s'ocupa d'assessorar les persones afectades. En cas afirmatiu, el cas es trasllada a l'anomenada Comissió per a la Resolució de Casos d'Assetjament (CRCA), un grup d'especialistes que s'encarregarà de decidir l'inici de la investigació i de portar-la a terme.

Posteriorment, remet el seu informe final a la direcció de Recursos Humans de l'empresa, que acaba decidint les mesures finals a aplicar.

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat i d'aquest Protocol d'Assetjament Laboral, la direcció de TMB també té la voluntat d'incorporar més mesures per fomentar la igualtat de gènere al nou conveni laboral del personal dels autobusos de Barcelona. Fins al juliol d'enguany, la negociació del conveni continuava bloquejada pel desacord dels sindicats amb les successives propostes presentades per la direcció, que han estat objecte de diverses vagues i protestes des de finals de 2007.

### Més usuàries fan servir el transport públic

La majoria masculina entre els xofers d'autobusos i, en general, entre tot el personal de TMB contrasta amb el perfil de les persones usuàries del transport públic de Barcelona. Paradoxalment, les dones, juntament amb els joves, són els que es decanten més pel transport sostenible.

L'Enquesta de Mobilitat i Transport (EMIT), elaborada per TMB al 2007, indica que les dones efectuen un 36,1% dels seus desplaçaments en transport públic i un 47,6% en modes no motoritzats (bàsicament a peu), mentre que, entre la joventut (16-24 anys), aquests percentatges representen un 43,9% i un 35,8%, respectivament. En canvi, els homes i les persones de més edat es decanten majoritàriament pel transport privat.

El repte encara pendent és que més dones siguin transportades per dones. ■

## Assumpta Escarp, presidenta de TMB:

**- En l'actual context de crisi, TMB es planteja repetir els cursos per formar dones desocupades com a conductores d'autobús?**

Aquelles accions van ser experiències profitoses, que no descartem tornar a repetir, però destinades també a d'altres col·lectius afectats per la crisi econòmica. En aquest sentit, ja hem anunciat que portarem a terme 600 noves incorporacions en els propers 5 anys al personal d'autobusos, que provindran preferentment dels sectors afectats per expedients de regulació d'ocupació. Així ho hem pactat amb el Departament de Treball.

**- En aquests moments, també se segueix negociant el nou conveni laboral del personal d'autobusos. Creu que prosperaran mesures en favor de la igualtat de gènere quan es desbloquegi la situació actual?**

Espero que els representants dels treballadors tindran en consideració la perspectiva de gènere en el moment de seure a la taula de negociació. Com a dona així ho desitjo i crec que així serà. Com a empresa, estarem disposats a tenir-la dins de qualsevol negociació del conveni col·lectiu.

**- TMB encara no ha incorporat la discriminació positiva en els seus processos de selecció de personal. Per què?**

Tot i que ja es contempla al Pla d'Igualtat de l'empresa, certament la discriminació positiva és encara una de les nostres assignatures pendents. Només aplicant avui polítiques d'aquest tipus, juntament amb d'altres, podrem assolir en el futur una igualtat plena entre ambdós gèneres.



**- Avui la regidoria de Prevenció, Seguretat i Mobilitat també treballa en el projecte de reforma de la Diagonal. De quina manera recull les necessitats de les dones?**

Les dones són les principals usuàries de l'espai públic a la ciutat. En aquest context, reflexionar sobre la Diagonal sense tenir en compte la visió de les dones no seria realista i es deixaria de banda la meitat de la població. Per això, estic segura que la visió femenina d'aquest espai ocuparà una part central de les reflexions i aportacions del procés participatiu de la Diagonal. ■

“ La discriminació positiva és encara una de les nostres assignatures pendents ”





Un grup d'investigadores treballant a l'Institut Català d'Oncologia

# La contribució femenina a la recerca

El camp de la investigació en vacunes és un bon exemple per explicar les vicissituds per les que han de transitar les científiques per fer-se un lloc i obtenir reconeixement

Per **Mónica L. Ferrado**

“Sra. Alonso”, diu breument un cartellet d'un congrés científic que reserva un seient per a Clara Menéndez. El seu currículum com a investigadora supera el de molts dels assistents, la majoria homes, a una trobada en que encara s'espera d'ella que jugui el paper d'esposa de Pedro Alonso, director del Consell d'Administració de la Fundació Maniça, a Moçambic, cap del Centre de Recerca en Salut Internacional de Barcelona (CRESIB) de l'Hospital Clínic i, en breu, segurament el primer investigador a aconseguir la primera vacuna efectiva contra la malària. “Abans em treia de polleguera, però ara ho porto amb més esportivitat. Hem passat èpoques de tensió, però haig de dir que en Pedro sempre m'ha recolzat i reconeix molt la feina de les dones investigadores”, afirma Menéndez.

Ella també compta amb grans fites: no només ha treballat en els assajos de la vacuna, sinó que ha fet recerca amb contribucions molt importants en l'àmbit de la prevenció de la malària, amb resultats publicats a revistes de referència de primera línia com, per exemple, *The Lancet*. Quin és el seu càrrec? “Quan la dona treballa en el mateix que el seu home amb les filiacions sempre hi ha problemes”. Es van conèixer a la facultat de Medicina. Junts van fer el doctorat a Londres. També junts van crear el Centre de Maniça. “A Moçambic, em diuen que sóc la directora, però jo els dic que no, que oficialment ningú m'ha reconegut el càrrec com a tal. En el fons, mai ens ha preocupat. El meu càrrec és el de coordinadora de salut reproductiva del CRESIB”, explica.



Clara Menéndez amb Pedro Alonso i un col·laborador.



FOTO: ESTHER SANROMA

Equip de Silvia Sanjosé a l'Institut Català d'Oncologia (ICO).

Igual que Clara Menéndez, moltes dones científiques han quedat eclipsades en un món d'homes. Silvia Sanjosé, cap de l'Institut Català d'Oncologia (ICO), explica, però, que va ser en tornar a Espanya, després d'investigar a l'estranger, on va notar que als òrgans de decisió la presència de les dones era poca. Durant la carrera mai va sentir que el fet de ser dona suposés cap tipus d'obstacle. "Potser perquè a casa érem dues germanes, la meua mare era molt emprenedora i va engegar un negoci propi encara que el meu pare li posava pegues. Ens van empaïtar des de petites perquè estudiéssim per fer el millor", explica Sanjosé.

Quan va acabar Medicina, va marxar a Londres a fer el seu doctorat. Després va començar a treballar com a investigadora a Lió, a l'IARC. Allà és on va començar a treballar amb el que ara és el seu cap a l'ICO, en Xavier Bosch, en les primeres recerques que es van fer a Colòmbia sobre la vacuna del papil·loma, virus per a prevenir el càncer de cèrvix. Aleshores, la cap dels dos investigadors era una dona, Núria Muñoz. En aquest sentit, Sanjosé insisteix que les relacions al laboratori eren d'igualtat. Ara bé, les qüestions de gènere emergeixen quan recorda l'arribada del seu primer fill, quan ella tenia 35 anys. La maternitat li va fer baixar el ritme i va decidir que durant un període havia de prendre's les coses d'una altra ma-

nera. Una decisió que no va ser ben vista i es va sentir incompresa, tant pels homes com per algunes dones. I és que la carrera científica no integra la maternitat, sinó que pot arribar a ser un obstacle o, si més no, un fre a la carrera.

Ara, Sanjosé dirigeix a l'ICO un grup de recerca de 50 persones, 4 homes i 46 dones. Una proporció que crida l'atenció. Per una banda, probablement el bon ambient de treball juga un important paper. Però també és cert, explica, que els homes marxen de l'equip amb major freqüència. Per què? "Una de les explicacions que he trobat és que aquí els sous són baixos i que els nois estan més sol·licitats per la indústria privada que ofereix sous més alts. Els que han marxat sempre ha anat així", explica. De fet, l'informe *She Figures 2009* de la Unió Europea demostra que les dones investigadores a Europa continuen sent minoria. Representen un 30% del personal investigador. Però al sector privat, a la indústria, la representació femenina és encara menor: un 15%.

### La meitat de la matèria gris

La dada esperançadora és que el ritme d'incorporacions femenines a la ciència està creixent. Entre el 2002 i el 2006, la proporció de dones científiques ha augmentat en un 4,4%. I també el fet que la Unió Europea ha iniciat polítiques actives per augmentar la presència de dones als centres de recerca, amb mesures concretes aplicades per la Direcció General de Recerca. "Al món, la meitat de la matèria gris es troba al cap de les dones. Avui, la gran dificultat està a passar de l'acceptació de la igualtat de drets a la realitat d'una igualtat d'oportunitats. Aquesta transició no passarà fins que els homes i les dones tinguin les mateixes oportunitats per ocupar posicions a les estructures de poder a tot el món", diu Donald J. Johnston, secretari general de l'OCDE.

El problema per a la captació de talent científic comença des de la mateixa infància. La falta de vocacions fa preveure que en un futur faltin científics. I encara que hagi crescut el nombre de noies que volen estudiar ciències, hi ha una rèmora cultural que ve de lluny. En diversos estudis s'ha vist que la imatge estereotipada del científic que transmeten els mitjans encara avui és majoritàriament la d'un home de mitjana edat. Una imatge típica i tòpica que ve de lluny i que, si resulta poc atractiva per als nens encara ho pot ser menys per a les nenes. Aquesta imatge que s'ofereix avui en dia és la mateixa que tenien les nenes dels Estats Units d'Amèrica l'any 1957,



FOTO: ESTHER SANROMA

Silvia Sanjosé, cap de l'Institut Català d'Oncologia (ICO)

el mateix any que es va dissenyar la nina Barbie. Aquell any, les antropòlogues nord-americanes Margaret Mead i Rhoda Métraux ja van fer un estudi entre els estudiants de secundària en què deien que el científic era un home gran, amb bata, ulleres i barba. En el mateix estudi, els nens i nenes van opinar que el científic, obsessionat per la seva feina, és una persona que no dedica gaires atencions a la seva família. Així doncs, pot aquesta imatge encoratjar a gaires nens i nenes?

Moltes dones científiques han viscut els estereotips en primera persona. No és estrany que, abans de conèixer-les, la gent doni per suposat que aquella ment rellevant és la d'un home. O que a l'hora de rebre reconeixements públics quedin enrere. Dels 457 premis Nobel que s'han atorgat des de 1901, només 11 han estat per a dones. Ara bé, moltes dones han treballat fort a equips on altres membres masculins han rebut la distinció. Un dels exemples més clars és el de Rosalind Franklyn, biofísica i cristallografa de la Universitat de Cambridge (institució que no va permetre que les dones en fossin membres fins l'any 1948, malgrat que, durant anys es va establir una quota màxima de dones alumnes del 10%). Com a investigadora, Rosalind Franklyn va fer importants contribucions al descobrir l'estructura de l'ADN en un dels seus experiments. Ara bé, van ser James Watson i Francis Crick, a qui ella va ensenyar innocentment les imatges que havia obtingut, els qui van publicar els resultats a la revista científica *Nature*, i com a conseqüència van obtenir el reconeixement de la comunitat científica internacional i van guanyar el premi Nobel. A nivell públic, ambdós són reconeguts com els pares de l'ADN. Si més no, Rosalind Franklyn podria ser considerada més que la mare.

Un altre dels obstacles de la carrera científica és que requereix mobilitat, fer estades a altres laboratoris, encara més al nostre país on les possibilitats per a fer carrera científica, tot i que han millorat, no es poden igualar als grans centres dels Estats Units d'Amèrica, el Regne Unit o Alemanya. Això representa dificultats per a les parelles, perquè resulta complicat trobar feina per als dos a la mateixa àrea geogràfica. El més habitual és que la dona sacrifiqui més que l'home, fins i tot arribant a renunciar als seus objectius. Quan l'home segueix el mateix camí de la dona és perquè els uneix una carrera comú. Per això és freqüent trobar parelles dins del mateix camp de recerca. Als Estats Units d'Amèrica, per exemple, el 43% de les dones físiques tenen un marit també físic. Ara bé, quan la situació és a la inversa, i el físic és l'home, només un 6% de les seves esposes tenen la mateixa carrera.

### Personal docent

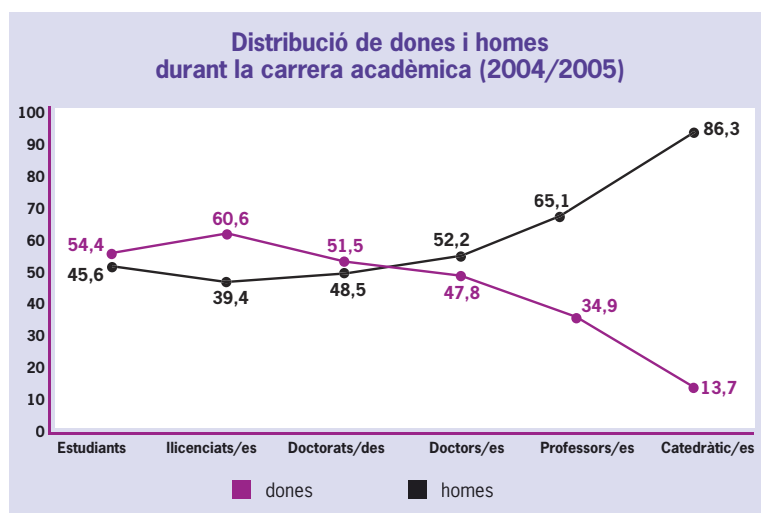
Les universitats estan plenes de dones. Ara bé, poques vegades encapçalen projectes de recerca i, molt menys, tenen poder per decidir. A moltes aules, com a alumnes, les dones són majoria. De fet, acaparen el 67% de les titulacions i el nombre de dones que fan doctorat no fa més que augmentar. Ara bé, entre el personal docent universitari representen el 34%, i si s'analitzen les diferents categories docents per sexe, és evident que a major categoria, menys dones. És a dir, que a les dones els continua resultant molt difícil anar pujant dins del món universitari. Els experts han anomenat aquest fenomen com *les tisoras de gènere*, ja que si s'observa en un gràfic es veu clarament com mentre les dones són majoria en els estudis universitaris de tercer cicle, arribat el doctorat, la gràfica masculina s'entrecrua, signant meitat i meitat (punt d'unió de

la tisor), i conforme es va escalant en categories, els homes passen per davant de les seves col·legues amb diferència i la tisor queda oberta a favor del sector masculí.

A les 48 universitats públiques espanyoles només hi ha tres dones rectores. Des que a l'any 1218 es va fundar la Universitat de Salamanca, aquest càrrec només l'han ocupat 10 dones. Elisa Pérez Vera va ser, l'any 1982, la primera dona rectora a Espanya. En una entrevista a TVE, en què li preguntaven què sentia al ser la primera dona rectora de la història d'Espanya, la seva resposta va ser contundent: "El mateix que si fos un home, que he guanyat!". Són dones que, en la seva època, van comptar amb un suport no gaire habitual. Per exemple, Adelaida de la Calle, biòloga i rectora de la Universitat de Màlaga, va deixar els seus dos fills quan tenia 30 anys a càrrec de la seva mare i el seu marit per poder marxar a Alemanya a fer la seva estada postdoctoral.

Però per a ser rector, abans cal ser catedràtic. I és aquí, en donar aquest pas, on es produeix el primer sedàs de gènere. A Espanya, per cada 10 catedràtics homes, hi ha tan sols una dona catedràtica. Vist d'una altra manera: la universitat espanyola es divideix en 172 àrees de coneixement i les dones, després de 800 anys d'història, encara no en lideren cap, és a dir, que a cap d'elles hi ha més catedràtiques que catedràtics. Només hi ha empat en dues disciplines molt minoritàries: l'Antropologia física (quatre dones catedràtiques i quatre homes) i Didàctica de l'expressió musical (un a un). Crida l'atenció que, per exemple, a Obstetrícia i Ginecologia hi hagi 37 catedràtics i cap sigui dona. La situació canvia al observar la representació femenina en categories més baixes. Entre els professors titulars, el 35% són dones. Entre els associats, un 44%.

La conciliació entre la vida personal i la carrera acadèmica resulta complicada, sobretot quan arriba la maternitat. Qui no renuncia es veu obligada a fer una parada de ritme que, sovint pot suposar perdre el tren. És evident que el punt d'inflexió en el gràfic de les tisoras, en què els homes investigadors passen per davant de les dones, coincideix amb el moment biològic de la maternitat, que correspon al període postdoctoral, cap als 30 anys. De fet, cada cop són més les investigadores que apuren fins passats els 35 anys. Perquè encara que hi hagi directors de centres de recerca que hagin manifestat la seva intenció de crear un espai bressol per facilitar la seva incorporació a la feina, això a Espanya encara no ha passat. ■



Font: Dades (2004/2005) del Ministerio de Educación y Ciencia.

# Lydia Delgado

dissenyadora de moda

“ La meva roba aporta una personalitat concreta i un cert poder ”



Una constant en la vida de la dissenyadora Lydia Delgado és no mirar cap al futur. Sense plans a llarg termini, vol viure el moment i gaudir de les petites coses que la fan feliç. Té molt clar allò que li agrada de la vida i s'aixeca cada dia, amb un projecte nou per assolir. Gràcies als seus més de vint anys en el sector del disseny de moda, Lydia Delgado ha aconseguit consolidar un llenguatge propi que ha merescut el reconeixement dels companys de professió i dels experts.

**A**mb els anys, els dissenys d'aquesta creadora s'han apropiat cada cop més al món de l'art. Peça-joia és el terme amb el què molts defineixen les seves propostes. I és que més enllà d'incrementar els volums de negoci o pensar a millorar el grau d'internacionalització, Lydia Delgado treballa sota la premissa que cadascuna de les propostes que surten dels seus tallers ha de fer somniar i recuperar la il·lusió que la creadora assegura que ha perdut la gent.

Barcelonina de naixement, va ser ballarina del Liceu, una experiència que sense dubte ha deixat també empremta en el seu treball. Abandonar la dansa per dedicar-se a la moda no va ser una decisió sobtada. Sempre havia estat interessada en el disseny de moda i de joies, i després de viatjar a París i a Londres, va començar a col·laborar amb Antonio Miró. Com molts altres dissenyadors, la inquietud per construir una marca pròpia que li permetés donar cabuda a la seva creativitat la va portar a dissenyar en solitari les seves

primeres peces. El 1987 va consolidar aquesta nova aposta professional amb l'obertura del seu atelier i la participació a la Passarel·la Gaudí, tres anys més tard.

**En alguna ocasió ha dit que la moda no és només fer roba, sinó que hi ha molts altres elements a tenir en compte.**

Per a mi va més enllà de fer un vestit o de crear un negoci. Ho sento pels que s'hi dediquen, però no m'interessa fer roba per guanyar diners. Sempre he tingut un objectiu clar i és el de crear un món agradable i divertit a través d'això tant íntim que és vestir-se.

**És difícil alimentar la creativitat que la porta a dissenyar les seves propostes de moda?**

No, no ho és. Per a mi, allò que faig ha d'estar dins d'aquesta filosofia que persegueix fer somniar i recuperar la il·lusió.



### **El negre i Lydia Delgado són una parella molt fidel.**

Sí. Tothom em diu que no faci tant de negre i ara també faig colors, perquè em ve de gust. Però el negre, a més, fa prim!

### **El disseny de vestuari pel teatre i la dansa o d'objectes de decoració, a més de la pintura, són projectes seus paral·lels a la moda.**

Sí. I, fins hi tot, he venut quadres i em guanyaria millor la vida amb la pintura! (riu). M'agrada tenir la sensació de començar sempre alguna cosa nova!

### **Ha abandonat la seva parcel·la més artística per dedicar-se a la moda?**

En realitat, crec que ara és el moment per desenvolupar la part més artística de la meva feina, perquè les peces que faci siguin realment úniques. El context econòmic actual, sumat a l'excés de propostes de roba que hi ha, fan més important que mai la personalització del producte.

### **Hi ha massa submissió a les tendències que proposen els grans creadors i reproduïen les empreses de moda de baix cost?**

Em fa mil vegades més gràcia una noia de l'estil de Londres amb un fermall vermell, serrell i la cara blanca, que no pas algú que sempre va amb texans. Trobo a faltar la diferenciació i les persones amb un món més personal i amb més il·lusió. Ara tothom va igual i no hi ha diferenciació. Vestir-se no és el més important d'aquest món, però també vol dir alguna cosa.

### **Creu que existeix un llenguatge propi de les dissenyadores?**

No ho sé, potser no. Quan et diuen que alguna cosa és femenina, no saps ben bé què és i ningú està molt interessat en aquest concepte. Les dones tenen la mentalitat posada en altres coses.

### **Però creu que homes i dones creen moda diferent?**

Crec que hi ha nois amb un llenguatge molt femení. Un bon exemple són nous creadors del Japó. No crec que s'hagi de ser dona per captar-ho.

### **La seva roba contribueix a aquest nou rol que dia a dia construeix la dona d'avui?**

Crec que sí, que la meua roba aporta una personalitat concreta i un cert poder. Això és el que intento, a través, per exemple, de tenir cura de la qualitat.

### **És just que molts grans noms de la moda que han passat a la història, s'escriuin en masculí?**

També hi ha dones, però és cert que els homes són més coneguts i darrere de les grans empreses hi ha homes. Fins fa poc no era tant fàcil per a una dona desenvolupar la seva personalitat o crear la seva pròpia empresa.

### **Es va trobar en la disjuntiva de triar entre una vida familiar -mare, esposa i cura de la llar- o una carrera professional pròpia?**

No (riu), no m'ho vaig plantejar mai.

### **Els seus inicis en la moda com a dona no van ser senzills.**

És cert, llavors pensava sovint que moltes coses que em passaven si hagués estat un home no m'haguessin passat. Però jo perseverava.

### **I per què creu que es donaven aquestes situacions?**

La meua teoria és que en l'inconscient encara preval la força física. Si una dona es baralla amb un home, aquest sempre la guanya.

### **Com veu els avenços de la dona en el món de l'empresa i la política**

És el que ha de ser.

### **I l'aplicació de quotes?**

Em sembla bé, però és una mica trist que hagi de ser així. El més net i més pur seria que una persona es valorés sense tenir en compte el sexe, però això no pot ser, perquè venim d'una situació molt retrògrada. En el futur veuran un punt naïf i anecdòtic en l'aplicació de quotes.

### **L'espanta l'actual conjuntura econòmica?**

No sé què passarà, però en realitat no estic gens inquieta. El món és gran i no s'acaba tot aquí. Potser haurem de tornar al passat quan les empreses eren molt més petites i artesanes. Hi ha un excés de producte i s'han de redimensionar les coses.

### **A banda de firmar els dissenys, la gestió empresarial de Lydia Delgado també recau en les seves mans.**

En la meua empresa ho comentem tot entre tots, tant amb el meu marit com amb el gerent. Hi ha qui diu que el millor és que el dissenyador només creï, però no hi estic d'acord.

### **Com és Lydia Delgado com a empresària?**

Tinc una part molt imaginativa, però una altra que toco molt de peus a terra. Puc ser molt intuïtiva i ràpida per avançar-me a coses que poden passar.

### **Exporten als EUA, França, Suïssa o Mèxic.**

### **En quin país li faria especialment il·lusió entrar?**

No, a mi m'és igual això. M'és tant igual, que més igual no em pot ser. Tinc un concepte de la vida una mica especial i, si per exemple, la vida em portés a tenir que pintar petxines ho faria. Sóc ambiciosa amb el resultat de la feina, però no tinc cap desig de fer més diners o comprar-me res. ■

**Sílvia Majó**

# Lliurament dels Premis de Comunicació no Sexista

## i 17è aniversari de l'Associació de Dones Periodistes

El proper 7 d'octubre tindrà lloc al Saló de Cònsols de la Llotja de Mar de Barcelona l'atorgament dels Premis de Comunicació no Sexista i la commemoració del 17è aniversari de l'Associació de Dones Periodistes

**E**ls Premis de Comunicació no Sexista es lliuraran per segon any consecutiu i reemplacen els antics Premis Periodístics Liris i Cards, lliurats durant 15 anys.

### Les modalitats dels Premis són:

- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per a l'elaboració d'eines de redacció i d'estil que permetin un exercici de la professió amb més llibertat i rigor en tots els àmbits
- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per fomentar una imatge respectuosa i no estereotipada de les dones als mitjans
- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per fer un periodisme rigorós i de qualitat i per informar i fer visibles les dones i les seves actuacions
- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per a les iniciatives tecnològiques i al foment de les tecnologies de la informació i la comunicació a favor de les dones



- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per uns continguts equilibrats i seriosos en la representació d'homes i dones en programes d'entreteniment de TV
- > Premi Bones Pràctiques de Comunicació no Sexista per promoure des de l'àmbit local campanyes de comunicació a favor de la no discriminació per raó de sexe
- > Premi a la Trajectòria periodística
- > Premi Males Pràctiques en Comunicació no Sexista



AVANCEM CADA DIA  
AL COSTAT DELS AJUNTAMENTS  
I DE LES PERSONES



**Diputació de Lleida**

*Impuls al territori  
Impuls al territori*

# Trencant motlles?

Un estudi dels 40 videoclips de la llista dels 40 Principals del 16 al 22 de maig de 2009 mostra que sota l'aparença d'imatges transgressores apareix un nou estereotip: el de la dona malvada, atrevida i descarada, alhora que es constata la persistència dels clixés més tradicionals Per **Maria Pilar Carracelas**

**R**esulta que ara està de moda dir que les cantants de moda que apareixen als videoclips són transgressores. Rihanna és transgressora. És clar, perquè vestir-se de cuir negre amb botes i cotilla tan estreta que no se la pot treure ni amb un bufador mostrar el seu cos com un valor estètic del videoclip, com podria ser un paisatge o un quadre sense vida, i mostrar-se empresonada en una gàbia on els dos guardians són dos homes és molt trencador. Viola la norma establerta, com diria el diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans. Si això és transgressor i trencador, com diuen les presentadores i presentadors dels vídeos a la televisió per cable, que baixi Déu i ho vegi, que jo dec ser miop.

De fet, analitzant els ítems que reuneixen les cantants dels videoclips hem descobert més aviat el contrari. L'estereotip de dona que més es repeteix, després de detectar certes variables (maternitat, família, però sobretot, i en el cas dels videoclips, amor, fidelitat, romanticisme), és el de dona tradicional (un 37% dels vídeos), amb Marta Sánchez, amb el videoclip *Colgando en tus manos*, com a exponent principal. Després el segueixen estereotips dona objecte (un reclam sexual per a l'home, un ornament i un trofeu que l'home exhibeix com a baluard del seu triomf). També trobem la dona-nena seductora (resultat de la unió dels estereotips ja desfasats de la femme fatale, massa insinuant i atrevida per a l'home, i la dona-nena, massa beata per uns homes que volen sentir-se caçats per la dona, sentir-se tant importants com el lleó d'un ramat, cercat per les lleones).

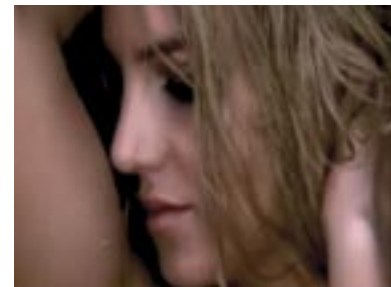
Recordem que els estereotips són motlles amb els quals la societat ens dona forma, guiant-se pel sol fet de néixer amb penis o amb vagina. Actualment l'actitud seductora que se li atribueix a qui neix amb vagina, a banda de la tradicional, que comença a estar passada de moda, és fingir ser malvada, ser insolentment atrevida i descarada, incitar el desig sexual de l'home amb la seva vestimenta, amb els seus gestos; en altres paraules, tenir l'actitud i l'aspecte que abans s'atribuïa a les noies fàcils sense arribar a ser-ho del tot, un complicat equilibri que les dones intenten trobar combinant roba i fent-se fotos traient els morrets cap enfora i fent caigudes d'ulls que després pengen al Facebook. Què modernes, què atrevides. I què originals. Perquè no ens enganyem, si les dones vesteixen i es comporten d'acord amb aquest nou estereotip no és perquè els agradi. És perquè els homes s'hi fixin, perquè en el microcosmos del videoclip la dona integra la mirada omniscient i lasciva de l'home, desitjant-la.

Però això no té res de modern. De la mateixa manera que vam passar de justificar la desigualtat entre rics i pobres per voluntat divina perquè d'aquella manera se n'obtidria un benefici (els pobres

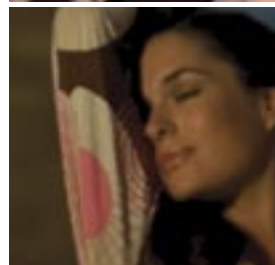


Katy Perry malgrat tenir fama de trencadora, al seu videoclip fa el típic paper d'histèrica abandonada pel nuvi a l'altar, i com a premi li dedica una cançó plena de retrets, el fa protagonista i en algunes escenes fins i tot se'l manteja. Finalment la història acaba tenint un final feliç com passa als contes

podien ascendir socialment amb l'esforç personal), ara les dones NO estan sotmeses a un estereotip tant per la càrrega de la tradició, sinó més aviat perquè se'ls grava a foc en l'inconscient que si són d'una determinada manera triomfaran a la vida: un home s'hi fixarà, les trobarà atractives i les desitjarà i/o se n' enamorarà. La unió sentimental com a èxit vital per les dones. Ens sona? No ens és familiar d'una altra època? Quina actitud més transgressora, més trencadora de les normes, oi? Què hi ha del triomf com la realització personal l'esforç per arribar a una meta i la gratificació posterior, la família, els amics...? En l'univers dels videoclips no existeix. Les dones estan trencant els antics motlles, estan sortint de les antigues caselles per entrar en d'altres, on canvien els mitjans però no la finalitat. O sigui que, si us plau, vestir-se de cuir per acabar ensenyant pits i cul no és transgressor ni més modern. Així que, senyors del gremi, posin a funcionar les neurones i ofereixin imatges noves i trencadores de debò! ■



Totes fan els mateixos gestos, tiren els llavis cap enfora de la mateixa manera, fan les mateixes caigudes d'ulls; és l'estereotip de dona que triomfa.



Rihanna vesteix de cuir negre per transmetre la perversitat pròpia de les *femmes fatales*, una moda cada cop menys transgressora i, per tant, cada vegada més estereotipada.



FOTO: DIPUTACIÓ DE BARCELONA

# L'Escola de la Dona, 125 anys d'ensenyaments de rigor i qualitat

**Més de 3.000 alumnes passen cada curs per les seves aules**

L'Escola de la Dona de la Diputació de Barcelona és un centre de desenvolupament i autonomia personal, un espai d'igualtat on dones i homes, independentment de la seva edat, nivell cultural i procedència, reben ensenyaments de qualitat que els aporten noves oportunitats i projectes professionals i personals.

L'Escola de la Dona, adscrita a l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona i creada fa 125 anys per aquest ens provincial, ha estat i continua sent un referent per a totes les dones que volen adquirir una formació integral, afavorir el seu desenvolupament personal, la participació activa com a ciutadanes i la seva promoció professional. Aquest centre ha suposat i suposa per a multitud de noies i dones, nois i homes l'oportunitat de tenir accés a ensenyaments professionals que els han permès obtenir un treball remunerat i condicions de vida millors. L'Escola fou inicialment creada per a dones, però des del curs 1989/90 es va integrar la matriculació d'alumnes homes joves i adults.

Al mateix temps, el centre ha anat incorporant la perspectiva de gènere en els seus ensenyaments valorant i reconeixent el paper de les dones i els homes a la societat. A més, l'Escola, mica en mica, també ha afegit noves matèries docents dirigides a millorar, no tant sols la formació de la ciutadania en general, sinó també la de les persones que treballen cada dia

per a la implantació de polítiques de gènere als ajuntaments de la província.

## **Experiències internacionals i europees**

L'Escola de la Dona també té en compte experiències internacionals i europees que aporten qualitat als ensenyaments i permeten evolucionar en les tècniques pedagògiques. "L'Escola mira al futur i respon a un model d'institució pública progressista, multidisciplinària i transversal", remarca Imma Moraleda, diputada de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona. En aquest sentit, l'Escola aposta per generar nous ensenyaments que aportin noves oportunitats i projectes professionals a les persones, constituint així un referent per a noves generacions.

"L'Escola va significar l'oportunitat per a moltes dones d'accedir a una formació reconeguda que els permetia fer-se un lloc en l'àmbit laboral, en la vida pública. També, amb el seu projecte pedagògic, va contribuir a forjar un futur i a obrir un





FOTO: DIPUTACIÓ DE BARCELONA

món de possibilitats per a moltes dones que van començar a recórrer el camí cap a la igualtat”, ha assenyalat Imma Moraleda.

Segons la diputada, “125 anys més tard, l’Escola continua fidel als seus principis inspiradors, apostant per la formació com a eina fonamental pel progrés de la ciutadania i segueix oferint l’oportunitat de formar-se a milers de persones cada any, homes i dones que troben en l’Escola, no només un centre de formació que els permet omplir la seva vida de possibilitats, sinó també, un centre que desenvolupa una valuosa tasca social, treballant per la promoció de la igualtat de gènere, la integració social i la promoció de la participació activa de ciutadans i ciutadanes”.

### Una societat cada cop més diversa

Segons el director de l’Escola de la Dona, Toni Ribas, “el centre compta amb les millors instal·lacions i suport tècnic per tal d’incorporar l’ús de les Noves Tecnologies en el desenvolupament pedagògic”. L’Escola respon a les necessitats d’una societat cada cop més diversa, més global i més plural on cada any hi passen uns 3.000 alumnes, homes i dones d’edats, nacionalitats i realitats ben diferents, però sempre amb un notable increment, curs a curs. “Els ensenyaments, tot i que mantenen el valor i l’herència del passat, s’adapten a les demandes més actuals i combinen passat i present amb tradició i innovació”, ha destacat Toni Ribas.

A l’actualitat, l’Escola de la Dona estructura la seva àmplia oferta acadèmica en ensenyaments d’igualtat, art, cuina i nutrició, moda, tecnologia, llengües, comunicació i expressió, gestió i economia i cultura i humanitats, amb un total de més de 180 cursos amb horaris, durada i preus molt diversos i adaptats a totes les necessitats i circumstàncies.

La reconeguda projecció professional de l’alumnat situa l’Escola com a una institució que contribueix a capacitar a la ciutadania i que promou el canvi social. En aquest sentit, la professora, Marcel·la Martínez destaca la incorporació d’alumnes homes “que s’integren a l’esperit de l’Escola, s’hi impregnen i poc a poc canvien de mentalitat i, al final, estan molt contents

de compartir vivències i experiències”. Martínez porta tres anys a l’Escola i més de 25 de treball a la Diputació. Imparteix una classe de disseny de pàgines web. “Tinc 15 alumnes des dels 30 fins als 78 anys i m’agrada la compenetració i equilibri que hi ha a l’aula entre les persones de diverses edats, com progressen en la feina i aprenen de cadascú. És un espai on sempre hem treballat en la certesa que la igualtat significa també l’oportunitat d’aprendre i formar-se”, diu Marcel·la Martínez, que a més de professora n’és la sotsdirectora.

### Una “negada” per a la informàtica que ja fa webs

Marisol Gómez ja fa tres anys que estudia a l’Escola de la Dona. Primer va aprendre cuina i després informàtica, disseny de pàgines web i photoshop. “Són cursos molt interessants i el professorat és excel·lent, ja que jo em considerava una negada per a la informàtica i ara ja faig pàgines web. Tot és molt fàcil si t’ho ensenyen bé i si tens ganes d’aprendre”, diu l’alumna que ha explicat que va interessar-se per l’Escola de la mà de la seva germana. “Fins i tot he dissenyat una pàgina web dedicada als meus pares, de 90 i 87 anys, amb les receptes de cuina que ells van editar en un llibre, poesies del meu pare, fotografies i amb comentaris de persones que els coneixen; m’ho he passat molt bé i a ells els ha agradat molt”, explica.

Al llarg d’aquests 125 anys, l’Escola de la Dona ha rebut moltíssims premis i reconeixements. És el cas del Premi Junceda d’honor a la millor trajectòria en el món de la il·lustració el mes de maig de 2005. Un altre dels reconeixements ha estat la selecció de cinc alumnes de l’Escola per participar en el certamen internacional de noves tendències de la moda *Bred and Butter* el febrer de 2008.

Tot plegat, història, ensenyaments, reconeixements i premis fan que l’Escola de la Dona estigui considerada com a una institució que contribueix a capacitar a la ciutadania, que promou el canvi social i que s’ha convertit, després de 125 anys, en un referent per a les noves generacions. ■

**Marga Solé**



# COM A DIRECTIVA, ENTRENADORA O JUGADORA, A L'ESPORT HI FALTES TU.

Hi ha moltes dones que ja fan esport. Perquè és bo per a la seva salut, per sentir-se bé, per competir.  
Però l'esport encara necessita més esportistes. I, sobretot, més entrenadores, més àrbitres, més directives...  
Perquè com més dones hi aportin els seus valors, més hi guanyarem.



Generalitat de Catalunya  
Departament de la Vicepresidència

per  
l'esport

*som-hi*



Durant la constitució de la Comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere per la VII<sup>a</sup> legislatura.

# L'Eurocambra s'aplica contra l'ús sexista de la llengua

## El Parlament Europeu aprova un Informe sobre el llenguatge no sexista a la institució

**A**ltàlia, la ministra per a la Igualtat d'Oportunitats, Mara Carfagna, és *il ministro*, mentre la seva homòloga luxemburguesa, Marie-Josée Jacobs, és *la ministre*. A Portugal no existeix aquesta figura concreta dins el govern, però les ministres mantenen la mateixa denominació que a l'Estat espanyol, *ministra*, i en el cas del Regne Unit al Govern britànic tothom és invariablement *minister*.

La diversitat lingüística i cultural a la Unió Europea forma un complex trencaclosques idiomàtic on, fins i tot, trobem Estats membres, com és el cas de Lituània, on els cognoms de les dones varien segons estiguin solteres o casades. Els cognoms de les lituanes solteres es formen amb els sufixos: -aite, -yte, -ute o -te i, en canvi, els de les dones casades es conjuguen deixant caure la terminació del cognom afegint-hi el sufix -iene. Així doncs,

no és difícil esbrinar quin és l'estat civil de les tres eurodiputades dins la dotzena de representants europarlamentaris escollits al país bàltic per aquesta VIIa legislatura del Parlament Europeu: Laima Liucija Andrikiene, Vilija Blinkeviciute i Radvilė Morkunaite.

Com s'apunta a l'*Informe sobre el llenguatge no sexista al Parlament Europeu*, elaborat per un grup d'Alt Nivell sobre Igualtat de Gènere i Diversitat de la institució i aprovat el passat mes d'abril, "els problemes específics en quant a la forma d'evitar el llenguatge sexista varien d'una llengua a una altra". Amb tot, el document identifica tres problemes comuns a la majoria de les llengües: ús genèric del gènere masculí; noms de professions i càrrecs; noms, estat civil i tractaments.

De la mateixa manera que molts mitjans de comunicació sovint es doten d'un llibre d'es-

til, el Parlament Europeu ha elaborat aquest informe, també a mode de llibre d'estil, amb l'objectiu d'estendre el principi de neutralitat en quant al gènere en els textos de la institució. Aquestes recomanacions, segons indica el text, "han de reflectir les dues característiques particulars del treball del Parlament: en primer lloc, el seu medi de treball multilingüe i, en segon lloc, el seu paper com a legislador europeu". L'*Informe*, sense ser cap aportació reveladora contra l'ús sexista de la llengua, estableix, en canvi, unes orientacions internes a l'hora de redactar així com també a l'hora de fer traduccions a la institució, en les quals principalment es reclama l'ús d'alternatives neutrals i inclusives genuïnes, en lloc d'expressions que presentin controvèrsies.

**Sergi Barrera**

## Com ha quedat la paritat en el nou Parlament ?

- Dels 785 eurodiputats que van acabar la darrera legislatura, 244 eren dones, mentre que dels 736 actuals ho són 258; s'ha passat del 31 al 35% de presència femenina
- L'Estat membre amb el percentatge més elevat d'eurodiputades és Finlàndia, amb 8 europarlamentàries entre els seus 13 representants a l'Eurocambra. El cas contrari és el de Malta, on els seus 5 representants són homes. Del mig centenar de diputats espanyols, 18 són dones: 36%
- Augmenta de 5 a 6 el nombre de dones que ocupen alguna de les catorze vicepresidències. També s'incrementa la presència de presidentes a les vint comissions parlamentàries permanents de 5 a 7
- La primera presidència del Parlament Europeu des que els eurodiputats van començar a ser escollits per sufragi universal, al 1979, la va ocupar una dona: Simon Veil, fins el 1982. Junament amb Nicole Fontaine, 1999-2002, han estat les úniques presidentes de l'Eurocambra ■



Es constitueix el nou Parlament Europeu, el passat 14 de juliol.

# Es pot abolir e

## Hi pot haver un final

Per **Victòria Sau i Dolors Reguant\***

**H**i ha un consens teòric en tot el pensament feminista, després d'infininitat d'estudis, la qual cosa ha il·luminat l'explicació teòrica de les relacions entre els sexes i la forma i funció de la dominació masculina, de què el patriarcat és un fet històric i cultural: que hi va haver un principi, i això vol dir que hi pot haver un final.

D'altra banda, el feminisme és un moviment que té com a finalitat enderrocar el patriarcat i, a la vegada, fer una proposta alternativa. Si això no fos factible, la seva lluita no tindria cap sentit. Encara que per dur-ho a terme, hi un *handicap* important: històricament i fins el moment actual el patriarcat està invisibilitzat. Es parla de *masclisme*, de *rols de gènere*, etc. però mai es planteja que el patriarcat és una forma d'organització política, econòmica, religiosa i social basada en la idea d'autoritat i lideratge de l'home, en la qual es dóna el predomini dels homes sobre les dones, del marit sobre l'esposa, del pare sobre la mare i els fills i filles, i de la línia de descendència paterna sobre la materna. Una impostura que va crear un ordre simbòlic a través dels mites i la religió per a perpetuar-la com a única estructura possible. Per tant, el primer pas és trobar alguna fórmula de *reconeixement* de la seva existència.

El segon pas és la seva abolició, ja que aquesta institució és una font potent de discriminació per a les dones i, de retruc, per als homes. Segons el diccionari de Maria Moliner, *Abolició* vol dir: "Declarar mitjançant una disposició legal que se suspèn certa costum o pràctica o l'ús de certa cosa". És a dir, a partir de què es formuli la declaració d'abolició del patriarcat, tots aquells actes que tinguin connotació patriarcal seran considerats fora de la llei. Per això, primer s'ha de declarar anticonstitucional, i la deslegitimació dels fets patriarcal vindrà després.

Una prova de l'abolició del patriarcat, com exemple, serà quan un professor o professora en arribar a l'escola pugui dir als nens i nenes: fins ara el món havia estat d'una determinada manera (explicació històrica del patriarcat), però ara això ja ha canviat i cal fer atenció a... ■

\*Impulsores de la *Declaració pel reconeixement de l'existència de l'ordre patriarcal i de la seva definitiva abolició*

<http://projectopatriarcado.com>



IL·LUSTRACIÓ: ELSA PLAZA

# el patriarcat?



## El coratge intel·lectual d'anar més enllà

Per **Mercè Otero\***

**P**osem-nos en el millor dels casos que, per a la gent optimista i progressista, tampoc no és impensable: l'Assemblea General de l'ONU, per unanimitat, dóna suport a la Declaració de l'Abolició del Patriarcat.

De fet, estariem davant d'un text de tipus performatiu que és aquell que no es limita a descriure un fet sinó que pel sol fet de ser expressat, el fa realitat: posar en paraules sempre és actuar. I no cal dir com la performativitat, avui en dia, és una categoria d'anàlisi que destaca la capacitat política i transformadora dels enunciats. Tenim exemples de textos que no han fet realitat immediatament el desig posat en paraules, però han anat i van fent camí. La mateixa Declaració Universal dels Drets Humans n'és un.

Com va dir Gerda Lerner (*La creació del patriarcat*, Ed. Crítica, Barcelona, 1990), el patriarcat és una creació històrica elaborada per homes i dones en un procés que va tardar gairebé 2.500 anys a completar-se i que, si va tenir un començament, tindrà un final. Sembla que la seva època ja acaba, ja no és útil ni als homes ni a les dones i, amb el seu vincle inseparable amb el militarisme, la jerarquia i el racisme, amenaça l'existència de la vida sobre la terra.

Algun sector feminista ja ha afirmat que el patriarcat ha mort des del moment que les dones no li donem crèdit, però davant d'una realitat patriarcal que s'imposa amb violència en la quotidianitat i arreu, cal fer paral·lelament altres plantejaments. Per això, la iniciativa de la Declaració de l'Abolició del Patriarcat, d'alguna manera, no tant sols dóna forma al desig sinó que també ens obliga a pensar en el pas següent: I ara què fem? Aquesta és una qüestió que dóna força al projecte i com més i més variades respostes tingui, com més propostes d'acció siguem capaces de generar, més força tindrà la iniciativa de la Declaració de l'Abolició del Patriarcat.

Al llarg dels temps l'hegemonia masculina en el sistema de símbols ha adoptat dues formes: la privació d'educació a les dones i el monopoli masculí de les definicions, o sigui que les nostres accions han d'anar en la línia de superar aquestes injustícies. Les nostres energies s'han de dirigir a l'educació en la seva forma de coeducació de manera que se superi l'androcentrisme i el pensament patriarcal. Es tracta d'assolir el coratge intel·lectual d'anar més enllà de la nostra comprensió i el coratge d'arriscar-nos, perquè, malgrat que encara no podem saber quin tipus d'estructura serà la base de les formes alternatives d'organització social, vivim en una època de canvis i estem en el procés d'arribar, sense el patriarcat, a un món lliure de violències i jerarquies veritablement humà.

Mentrestant, no entorpiu la feina: les feministes estem treballant per l'abolició del patriarcat. ■

\*Professora de secundària, membre de Ca la dona i de la Xarxa Feminista

## Compartim per gaudir. Repartim els treballs



Avançar cap a una societat més justa i igualitària passa, entre d'altres, per un repartiment més equitatiu de les tasques reproductives, les relacionades amb les tasques domèstiques i de la cura de les persones.

Les estadístiques continuen reflectint una acusada diferència entre les hores que, fora de la jornada laboral, dediquen homes i dones a aquestes tasques. Les dones 4:40 hores diàries front 1:56 hores dels homes.

La Regidoria de Polítiques de Gènere i el Consell Municipal per a la Igualtat han dissenyat una campanya de sensibilització ciutadana per millorar l'exercici de la corresponsabilitat entre homes i dones. Pretén visibilitzar i donar valor a les tasques domèstiques i de cura, imprescindibles per al sosteniment de la vida i el bon funcionament de la societat, però que continuen al marge de les polítiques econòmiques i socials.

La campanya, amb el lema *Compartir per gaudir. Repartim els treballs*, es desenvolupa a partir de la difusió de materials de sensibilització i conscienciació i de la posada en marxa de projectes i actuacions promogudes

pel Consell Municipal per a la Igualtat a través de tres comissions de treball: formació, salut i participació.

La Comissió de Formació promou actuacions per sensibilitzar i conscienciar la comunitat educativa, així com els àmbits del temps de lleure.

La comissió de salut desenvolupa programes i projectes de visibilització dels efectes que té en la salut de les dones el repartiment desigual de les tasques reproductives, domèstiques i de cura de les persones.

La comissió de Participació fomenta mesures de sensibilització per a tota la ciutadania i en especial per a entitats i associacions.

Sabem que la corresponsabilitat aporta nombrosos beneficis per a tots i totes i que avançar vers un model corresponsable significa posar en valor allò que és essencial per al desenvolupament de la vida humana. ■

**Fabiola Gil**

Regidora de Polítiques de Gènere  
i Usos del Temps  
Ajuntament de Terrassa

El Temps com a Dret Democràtic.  
I Jornada de Nous Usos Socials del Temps

## Una nova organització dels temps per millorar la vida al barri

Quan parlem del aspectes més aplicatius i metodològics vinculats a les polítiques d'igualtat de gènere, ens movem en el marc de l'estratègia dual que combina accions positives amb la incorporació de la perspectiva de gènere en el global de les polítiques públiques.

Com a model d'aquesta estratègia vull destacar la Llei de Barris impulsada per la Generalitat. Permet que els plans de millora integral dels barris puguin incorporar en les seves accions la visió de gènere.

El barri de Casablanca va iniciar l'any 2005 el seu Pla de Barri. Des del primer moment ha comptat amb la visió i la participació de les dones en el disseny i desenvolupament de les accions per canviar i millorar tant l'espai com les dinàmiques socials i econòmiques. Les dones han estat en totes les co-

missions de treball i de seguiment del Pla, en l'organització d'accions per facilitar la seva presència en el teixit associatiu així com s'ha creat una nova associació de dones.

Aquest Pla ha incorporat com una experiència pionera un estudi dels Usos Socials del Temps al barri fet a partir d'una aproximació diagnòstica, de diferents estratègies i instruments de recollida i anàlisi de dades (enquesta a una mostra significativa d'homes i dones; grups de discussió només de dones i mixtos sobre els nous usos del temps...), a més d'un pla d'acció per millorar l'equilibri dels temps dels homes i les dones amb la participació dels agents socials i econòmics. L'objectiu era repensar conjuntament què fer per millorar la qualitat de vida de la gent del barri.

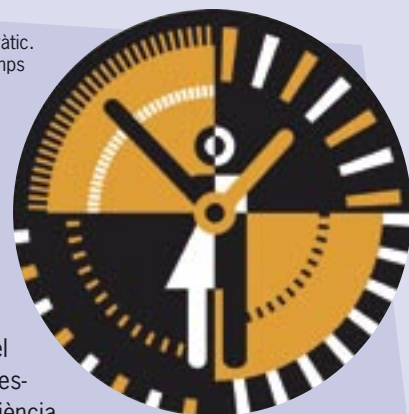
Tot aquest treball s'ha pogut presentar i compartir en una jornada amb professionals

i persones expertes en el tema. Aquesta experiència ha permès apropar la reflexió estratègica sobre els nous usos del temps a la ciutadania, ja que fins ara ha estat massa situada en els entorns acadèmics i institucionals.

La Llei de Barris a Sant Boi ens ha ajudat a treballar en aquest sentit i a millorar d'una forma global l'ús de l'espai i el temps al nostre territori. ■

**Lluïsa Moret Sabidó**

Tinenta d'alcaldia de Benestar i Ciutadania  
Ajuntament de Sant Boi de Llobregat



## Internet i l'audiovisual, el lloc on les dones de Cornellà s'expressen

Una de les activitats de la *Universitat d'estiu de les Dones* d'enguany ha estat el taller *Dones i tecnologia, aprenent a fer el Canal Dona*.

La pràctica de les eines de la tecnologia audiovisual i la web 2.0, han estat el punt de partida perquè un petit grup de dones s'hagi decidit a posar-se davant (i darrere) de les càmeres per endegar *Canal Dona*, el primer programa de televisió per Internet fet per dones de Cornellà.

El taller ha estat tot un èxit. Les participants li han perdut ràpidament la por a la tecnologia i s'han animat a emplenar aquest espai televisiu amb experiències pròpies i temes del seu interès. Així s'obre per primer cop a Cornellà un canal d'expressió a Internet fet per dones, que tenen d'ara en endavant el repte de trobar-hi aplicacions útils per a la vida quotidiana.

Com a part de l'activitat, cadascuna de les

participants ha creat el seu bloc personal, amb les seves impressions i projectes, i on altres persones poden escriure-hi comentaris.

Aquestes reporteres ciutadanes han fet també pràctiques de càmera on s'han presentat elles mateixes, han parlat de qui son, quins interessos les mouen i què els sembla la *Universitat d'Estiu de les Dones*, el marc on es troba aquest taller.

A nivell tecnològic, la novetat és que, en un temps molt breu, poden veure publicat directament al bloc el vídeo que han gravat gràcies a un avançat sistema de procés digital de les imatges en el què la gravació es realitza amb qualitat d'alta definició.

L'experiència ha estat tant positiva que *Canal Dona* seguirà en funcionament el proper mes de setembre, mantenint el format de taller, on aniran de la mà l'aprenentatge de les eines audiovisuals i la producció d'informació. Aquest

comptarà amb la col·laboració i l'assessorament d'Isidor Fernández i Laia Sánchez, del Citilab-Cornellà, impulsors i coordinadors del projecte. ■

**Judith Ibáñez**

Comissionada Polítiques d'Igualtat  
Ajuntament de Cornellà de Llobregat



## Igualtat d'oportunitats davant del canvi econòmic

La xarxa d'agents locals de Girona impulsa més d'un centenar d'accions, entre les quals dos bones pràctiques a Sant Feliu de Guíxols i Salt

En el treball per la igualtat d'oportunitats hi ha hagut molts avenços legislatius. En aquest sentit, l'informe anual de la Comissió Europea de febrer de 2009 destaca les línies estratègiques de treball dirigides a: fomentar la distribució equitativa de les responsabilitats; lluitar contra els estereotips; promoure un accés equitatiu als llocs decisoris, i crear una major consciència i comprensió de la igualtat.

La Generalitat de Catalunya ha estat una administració pionera: d'una banda, incorporant l'agent d'igualtat a la seva organització i, de l'altra, incentivant aquesta figura a les empreses i administracions locals.

És dins aquest marc que la Diputació de Girona, en una aposta clara per la igualtat d'oportunitats en el treball, impulsa des d'octubre de 2008 la xarxa d'agents locals d'igualtat en el treball; programa subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya i cofinançat pel Fons Social Europeu. El balanç del primer semestre ens permet destacar dues bones pràctiques, dutes a terme en els ajuntaments de Sant Feliu de Guíxols i Salt.

L'agent d'igualtat de Sant Feliu de Guíxols, amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats de les empreses del sector hotelier dins la temporada turística va organitzar formació en cuina adreçada a 15 dones aturades del municipi, aconseguint una inserció del 70% de les participants als dos mesos d'haver finalitzat el projecte.

En el cas de l'agent d'igualtat de Salt, ha estat el disseny d'una

borsa de treball informatitzada amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en la intermediació laboral; aquesta idea s'exporta; des de l'àrea de promoció econòmica de la Diputació de Girona, a tots els serveis locals de promoció econòmica de les comarques gironines que ho desitgin.

Aquestes dues experiències se sumen a més d'un centenar d'accions en els 31 ens locals gironins que ajuden a configurar els escenaris locals com un punt d'inflexió molt important pel desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere. ■

**Magda Casamitjana i Aguilà**

Diputada de polítiques de mercat de treball



Si ets dona i vius a Barcelona,  
vine a construir la teva ciutat.  
Tu tens molt a dir.

**INSCRIU-TE**

**DDDD** **II CONGRÉS  
DE LES DONES  
DE BARCELONA**  
16 i 17 d'octubre de 2009  
Centre de Convencions  
Internacional de Barcelona  
(CCIB)-Fòrum

T'esperem. Inscripcions obertes i gratuïtes

Informació al tel. 93 402 74 55  
congresdones09@bcn.cat  
www.bcn.cat/congresdones09

Places limitades.





# Conciliar surt a compte!

Augmenten les empreses que apliquen mesures de conciliació de la vida personal i laboral, i es demostra que en temps de crisi, aquestes mesures aconseguen més implicació de les persones i millor clima laboral. Són dades de l'estudi 'Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya', elaborat pel Departament de Treball i l'lese.

L'estudi s'ha elaborat perquè el teixit empresarial català comprovi els beneficis d'una organització del temps que tingui en compte les necessitats de les persones treballadores. L'estudi, que s'ha dut a terme sobre 600 empreses catalanes (500 grans i 100 petites i mitjanes) demostra que les empreses que tenen més dones a la plantilla tenen més polítiques de conciliació.

Les mesures més aplicades són les vacances i l'horari flexibles, l'excedència per tenir cura d'un familiar i la possibilitat de gaudir de mig dia lliure recuperable durant la setmana. En el cas dels permisos parentals i les polítiques de substitució, la mesura més emprada és la de mantenir reduccions de jornada, flexibilitat laboral i excedències voluntàries. Segons s'explica l'utilitzen el 75% de les Pimes i el 72% de les grans empreses. Per contra, les mesures que menys s'apliquen són els permisos de maternitat i paternitat més enllà de la llei.

## 'Llums apagades'

Segons l'estudi, un 36% de les empreses analitzades a la mostra promouen que el personal acabi la feina dins l'horari previst, el que es coneix com a política de *llums apagades*.

Una qüestió menys coneguda són els serveis que ofereixen les empreses a les persones assalariades per reduir la càrrega de treball fora de la feina. Els més utilitzats són els d'assessorament professional i assessorament en qüestions personals i familiars, en un ventall que va des de la formació i orientació laboral, a l'atenció domiciliària o altres.

## 30% de reducció de l'absentisme

L'estudi assenyala quins són els problemes més freqüents de les empreses catalanes. Gairebé un 25% de les analitzades tenen dificultats per atraure i retenir alguns perfils professionals. Doncs bé, aquí es posa de relleu la importància de les mesures de conciliació que formen part del que s'anomena salari emocional. Aquest salari dona importància al benestar i la millora de la qualitat de vida.

D'altra banda, un dels problemes importants és l'absentisme i amb mesures de conciliació, les empreses de l'estudi l'han arribat a reduir en un 30%.

En relació a aquests resultats, Sara Berbel, directora general d'igualtat d'Oportunitats en el Treball diu: "Valorem positivament les dades que extreu l'estudi tot i que pensem que cal avançar molt més en la implantació de mesures de noves organitzacions del temps a les petites i mitjanes empreses que són, ara mateix, l'assignatura pendent d'aquesta matèria".

Per això, el Departament segueix impulsant els plans d'igualtat a les empreses i ofereix ajuts econòmics a les empreses que els desenvolupin o incorporin la figura de l'agent d'igualtat. Com recorda Berbel, "entre les mesures del pla és imprescindible que hi hagi actuacions per a la conciliació de la vida personal i laboral".

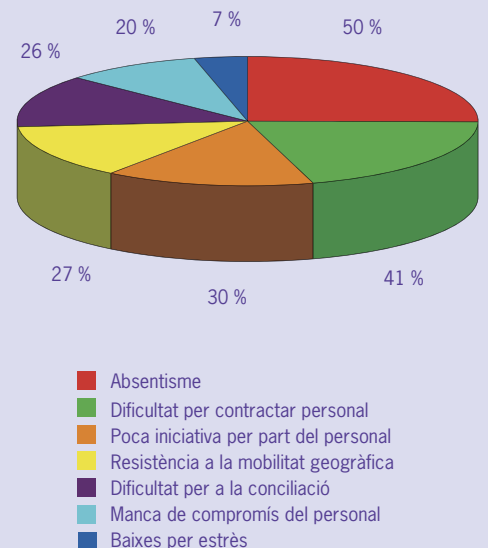
## Organització del temps

L'estudi *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya* és un dels fruits del *Fòrum català de persones expertes per a un repartiment igualitari del temps de treball*, impulsat pel Departament de Treball. Amb els ajuntaments de Rubí i Barberà del Vallès s'ha iniciat un projecte de conciliació

als polígons industrials d'aquestes poblacions que beneficiarà 4.300 persones de 57 empreses i que inclou formació, assessorament, serveis, etc., amb el propòsit també d'avaluar-les d'aquí un any. ■

**Manolita Sanz**

**Problemes més freqüents de les empreses**



D'esquerra a dreta, Sara Berbel, directora general d'igualtat d'Oportunitats en el Treball, Mar Serna, consellera de Treball i Núria Chinchilla, professora i directora del Centre Internacional Treball i Família d'Ilese, durant la presentació de l'estudi.

# Anna Molero, directora general Barcelona Activa

“ Posar il·lusió  
en el treball diari  
a la llarga es  
reconeix ”



En un context econòmic com l'actual, l'activitat emprenedora pren especial rellevància com a actiu de progrés per a les dones. Del pes específic de l'emprenedoria i dels valors a potenciar per part de les professionals ens en parla Anna Molero, la directora general de Barcelona Activa, l'agència de desenvolupament local de l'Ajuntament de Barcelona.

## Quin és el secret del seu èxit professional?

Ha estat un tema d'esforç, ganes i voluntat. Penso que posar il·lusió en el treball diari a la llarga es reconeix, tant siguis home com dona. En el meu cas, vaig començar a Barcelona Activa gestionant i coordinant un projecte de cooperació internacional en temes d'emprenedoria i, després de treballar durant un temps a l'estranger i de ser assessora del Conseller d'Economia de la Generalitat de Catalunya, em van proposar tornar, aquesta vegada, a la Direcció de l'agència municipal.

## És l'emprenedoria una de les sortides més viables per a les dones?

Crec molt en l'emprenedoria tant a nivell personal com professional. De fet, a Barcelona Activa impulsem l'Escola de Dones Emprenedores, que s'adreça a qualsevol dona que tingui una idea de negoci, que ja tingui una empresa creada o que es vulgui constituir com a autònoma. Va arrencar el juny i està basada en la formació, tutories personalitzades, la mentorització i en l'acompanyament en aspectes clau com la recerca de finançament. De cara al setembre tindrem entre 85 i 100 alumnes, i ja hem planificat una segona edició.

## Quins són els sectors en què les emprenedores s'estan obrint portes?

Majoritàriament els sectors del comerç, la cultura, l'oci i el turisme, i també el dels serveis a les persones i a les empreses són sectors amb una creixent presència femenina. Pel que fa a d'altres sectors com ara la biologia o les indústries creatives, les dones cada vegada hi tenen més representació, fet que constatem a través de programes d'emprenedoria com ara *BioEmprenedor XXI* o el *CreaMedia*.

## És la conciliació familiar l'assignatura pendent?

Personalment, l'entenc com una cosa dels dos gèneres. Cal veure la conciliació com un actiu, ja que aconseguir que una empresa sigui valorada i competitiva passa per implantar mesures que la facin possible.

## En aquest marc, quina influència té l'actual crisi econòmica quant a les dones?

El Centre per a la Iniciativa Emprenedora va registrar l'any passat un 16% més d'emprenedors interessats en muntar la seva empresa. Una altra xifra destacada és que, per primera vegada aquest any i arran de la crisi, el volum d'atur total masculí a Barcelona ha sobrepassat al femení, amb un 52% d'homes enfront del 48% de dones aturades al juny de 2009.

## Quines altres iniciatives esteu impulsant per obrir nous horitzons a les dones i quins són els seus valors a potenciar com a col·lectiu?

Hi ha una sèrie de sectors força masculinitzats per tradició. En aquesta línia estem treballant en tres nous projectes de formació i inserció laboral per a dones en sectors com el taxi, la logística o l'electrònica. Pel que fa als valors a potenciar, són la visió global i la voluntat de trobar sinèrgies, així com l'empatia i la capacitat de gestió d'equips. ■

Marta Olivé

## Principals resultats de constitució d'empreses 2008 (sobre els projectes acompanyats per Barcelona Activa el 2007)

Nombre d'empreses creades .....	710
Nombre de llocs de treball creats.....	1.400
Índex de constitució dels projectes promoguts per dones.....	56 %

Font: Barcelona Activa

!!! NO ES FÁCIL  
DESCENTRALIZAR  
EL CENTRISMO  
DEL ANDROCENTRISMO  
CENTRALMENTE  
CENTRISTA!!!



# dones

Punts de  
distribució

### El Drac

Passeig del Blai, 61  
17800 Olot  
tel.: 97 226 10 30

### Llibreria Pròleg

Sant Pere més Alt, 46  
08003 Barcelona  
tel./fax: 93 319 24 25  
llibrieriaproleg@llibrieriaproleg.com

### Llibreria Cap i Cua

Torrent de l'Olla, 99  
08012 Barcelona  
tel.: 93 415 60 82

### Kioskeró

Facultat de Ciències de la  
Comunicació  
08193 Bellaterra  
tel.: 93 581 20 70

### Llibreria Viladrich

Despuig, 22  
43500 Tortosa  
tel.: 97 744 12 32/  
97 751 03 01  
llibreria@viladrich.com

### Llibreria Rovafaves

Nou, 9  
08310 Mataró  
tel.: 93 790 55 82  
fax: 93 790 65 96  
robafaves@robafaves.com

### Llibreria Caselles

Major, 46  
25007 Lleida  
tel.: 97 324 23 46  
caselles@lleida.com

### Llibreria La Capona

Gasòmetre, 41  
43001 Tarragona  
tel.: 97 724 12 33  
lacapona@nil.fut.es

### Llibreria Les Voltes

Plaça del Vi, 2  
17004 Girona  
tel.: 972 20 19 69

### Llibreria Paideia

Santiago Russinyol, 40  
08190 St.Cugat del Vallès  
tel.: 93 674 03 14

### Llibreria La Gralla

Plaça Cabrits, 5  
08400 Granollers  
tel.: 93 879 49 70

### Llibreria Les Punxes

Rosselló, 260  
08008 Barcelona  
tel.: 93 457 74 74

### La Central

Mallorca, 237  
08008 Barcelona  
tel.: 93 487 50 18  
informacio@lacentral.com

### Llibreria 22

c/ Hortes, 22  
17001 Girona  
tel.: 972 21 23 95

### Quiosc Joan

Urgell-Paris  
08036 Barcelona

### Llibreria col·lector

Pau Claris, 168  
08037 Barcelona  
tel.: 93 215 81 15

### Ofi-Escolar Estel S.L.

Carme, 40  
25300 Tàrrrega  
tel./fax: 973 310 337  
info@ofi-escolarestel.com

### Mediterrània espai fòrum

C./Tarongeta, 24-26  
17200 Palafrugell  
tel.: 972 30 04 78  
info@mediterraniaespaiforum.com

### Llibreria Medios

Valldonzella, 7  
08001 Barcelona

[www.zinio.com](http://www.zinio.com)

[www.quiosc.cat](http://www.quiosc.cat)





Anna Zardaín i Victoria Petrova són dues de les àrbitres que estan lluitant per canviar el futur.

# El futbol, el gran cavall de batalla de les esportistes

Entrenadores, àrbitres, directives i jugadores han de lluitar per aconseguir fer-se un lloc en l'esport majoritari, un món on tot just ara es comencen a implementar mesures per incrementar-ne la presència femenina

Per **Silvia Majó**

**N**atàlia Astrain, va ser la primera dona a obtenir el títol nacional d'entrenadora de futbol. Aquest any dirigirà el femení A del Club Esportiu Europa (CEE) i tornarà així a pilotar un equip de dones després de dues llargues temporades al capdavant del juvenil masculí d'aquest mateix club. La seva àmplia experiència com a entrenadora de futbol li permet assegurar que treu el major rendiment de la seva feina quan pot dirigir a dones. "Les meves consignes arriben millor a un equip format per noies, hi ha un millor encaix entre jugadores, entrenadora i pares", assegura aquesta navarresa de naixement. Les seves paraules parteixen de les moltes experiències que ha viscut com a míster d'equips masculins: "En una ocasió, la relació amb un dels meus jugadors, amb qui tenien molt bona sintonia, es va trencar precipitadament. Amb els temps, aquell futbolista va deixar d'atendre les meves consignes i mostrava una actitud rebel davant d'allò que jo li deia. Vaig poder comprovar que tot plegat era fruit de l'opinió del seu pare, davant del fet que una dona dirigís un equip masculí. Casos com aquests m'han permès veure que la meua relació amb els futbolistes no depèn del gènere de cadascú, tant com de l'entorn. Els familiars poden arribar a influir molt negativament". De fet, l'aposta que va fer el CEE perquè una dona entrenés un equip masculí és ben singular i molt poques vegades es produeix. De fet, només prop d'una desena d'entrenadores estan qualificades per dirigir equips nacionals, mentre que actualment hi ha 24 equips a la Superlliga Femenina. La màxima categoria del futbol de dones.

Abans de fitxar pel CEE, Natàlia Astrain va passar per l'equip nacional femení del Llevant les Planes de Sant Joan Despí. Però sense cap mena de dubte la seva experiència professional més

mediàtica va ser el fitxatge pel femení del Futbol Club Barcelona (FCB). Allà va ser entrenadora durant quatre temporades del primer equip de futbol femení i de l'escola de futbol masculí. Malgrat que va aconseguir classificar les seves jugadores per a la Copa de la Reina i guanyar cinc lligues amb els equips inferior, Joan Laporta no va considerar la renovació del seu contracte. Segons Astrain, perquè s'havia identificat amb la filosofia de l'ex-vicepresident del Barça, Sandro Rosell. Actualment, el primer equip del femení del Barça, que es va classificar en sisena posició la passada temporada, l'entrena un home, Xavi Llorenç. Aquest també és el cas del femení del Reial Club Deportiu Espanyol (RCDE), que està entrenat per Oscar Aja i que no compta amb cap dona en el seu cos tècnic.

## Les apostes pel femení

Al capdavant de la gestió del femení del Barça hi ha Leandre Comas i Josep Trilla. Ambdós directius treballen fa anys per potenciar el planter de dones futbolistes i sobretot el primer equip. "L'aposta del FCB és que el seu equip femení estigui a dalt de tot. Però això no és només tasca del club, sinó també de les federacions. La reorganització de la Superlliga Femenina que ha impulsat la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) perquè els grans clubs apadrinin equips femenins la propera temporada, ajudarà molt aquest esport", explica Comas. Per a aquest membre de la Comissió Esportiva de Futbol Base del Barça, l'aposta de la RFEF suposarà "una clara regularització del futbol femení i un fort impuls". A més, permetrà aprofitar sinèrgies i beneficiar-se de la imatge dels grans clubs masculins. Segons Comas, "les noies de base tindran un millor mirall on veure's en el futur". No



Les jugadores del primer equip del RCD Espanyol guanyadores de la Copa de la Reina la passada temporada. FOTO: RCD ESPANYOL



L'equip Juvenil Cadet de l'Espanyol celebrant que va guanyar la Copa Catalunya. FOTO: RCD ESPANYOL

obstant això, encara hi ha grans obstacles per salvar. És el cas dels sous que cobren les jugadores i amb els quals la majoria no es poden plantejar viure. Per a Leandre Comas, aquesta situació té un procés que segueix el seu curs: "Van començar com a amateurs i ara ja són considerades professionals en el Club. Totes cobren i el que vol el Barça és que tinguin els mitjans per poder practicar futbol en les millors condicions".

Per arribar a l'equiparació d'equips masculins i femenins encara queda molt camí per recórrer, però Comas subratlla que en els mundials de futbol femení s'ha passat de 3.000 persones de públic a 30.000 en la darrera cita. "L'afluència d'aficionats al futbol femení és cada cop més alta", explica aquest directiu, per a qui la FIFA i la UEFA estan fent "molt bona feina en aquest àmbit". Natàlia Astrain, que organitza cada estiu un campus infantil de futbol amb molt d'èxit entre les nenes, també està convençuda que poc a poc es "fomenta més la pràctica de futbol femení". En el cas del Barça hi ha prop de 80 jugadores en les quatre categories que té el club actualment, a aquesta xifra cal sumar-hi també les alumnes de l'Escola del Barça, que cada vegada són més nombroses.

### De la gespa a les oficines

"Sabem que ens queda molt camí per fer, però ens sentim molt orgullosos que el nostre femení sigui un dels més reconeguts a nivell nacional. Tant de bo els equips catalans de futbol femení rebessin el mateix suport que reben les nostres jugadores". Són les paraules de Patrícia Coma, responsable de Relacions Externes RCD Espanyol que ha vist com aquest any el seu equip guanyava la preuada Copa de la Reina per quarta vegada. Aquesta directiva, que porta ja moltes temporades impulsant el femení i especialment la seva repercussió en els mitjans de comunicació creu que "el recolzament institucional és molt important però encara ho és més, l'aplicació efectiva de les polítiques de les administracions". Coma assegura: "Això és el que farà que realment hi hagi un canvi en el futbol femení".

De fet, una de les principals recomanacions dels experts que treballen per millorar les xifres de representació femenina en l'esport és augmentar el nombre de dones en càrrecs directius. Ho deia fa poc la secretària general de l'Esport, Anna Pruna, argumentava a més, que no "cal crear comissions específiques de gènere en les federacions esportives", ja que el més impor-

tant, segons ella, és "incorporar objectius de gènere dins dels plans d'actuació". Actualment, hi ha cada cop més dones ocupant càrrecs en les juntes directives de les federacions esportives catalanes –tot i que són encara xifres molt tímides. Però, com apunta Pruna, "el president i el vicepresident gairebé sempre són homes". Segons assegura la secretària: "Si realment, es vol fer una aposta clara, la presidència i vicepresidència l'haurien de començar a ocupar dones. Però bé, tot arribarà".

Segons la normativa del COI, el 20% dels càrrecs en òrgans directius d'entitats olímpiques haurien d'estar ocupats per dones. Una legislació que s'incompleix de forma flagrant no només en els organismes olímpics, sinó també en la majoria de clubs i federacions esportives. I encara més quan l'esport del qual es parla és el futbol. Tenint en compte això, no és gens estrany doncs que dels 160 membres dels estaments directius de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), només hi hagi quatre dones, el que representa un 2,5% dels membres d'aquest òrgan directiu. Elles són les tres futbolistes, Ana Belén Jurado, Núria Madrigal, María del Rocío Santana i la jugadora de futbol sala, Lorena Rubio. Pitjor és en els estaments d'àrbitres i entrenadors, on cap dels seus 28 membres és dona. Anna Zardain i Victoria Petrova són dues de les àrbitres que estan lluitant per canviar en el futur aquesta situació. En el cas de la primera, es tracta de l'única dona àrbitre en la màxima categoria catalana i el seu objectiu és arribar a fer el salt, molt aviat, al futbol nacional. "Ho aconseguirà perquè la seva vida és el futbol", explica Petrova. Aquesta jove àrbitre també està assolint grans fites dins l'esport rei. Amb tant sols 23 anys, està en la categoria Preferent i porta ja més de 10 temporades arbitrant. El somni de Petrova és que una dona arribi a la primera divisió espanyola i està convençuda que aquest objectiu es complirà. Amb la seva tenacitat, no seria estrany que fos ella la protagonista. ■



FOTO: RCD ESPANYOL

# Mediadores, com a ponts entre cultures

Tot i ser ja quasi el 50% de la població immigrant a Catalunya, i en algunes de les nacionalitats més nombroses ser moltes més que el seus companys homes (Bolívia, Equador o República Dominicana), les dones migrades semblen no ser tant visibles a la nostra societat com els homes.

L'apropament de moltes d'elles a la resta de la societat es dona en bona part gràcies a figures com les mediadores interculturals, la tasca principal de les quals és fer de pont entre cultures per tal de facilitar la convivència.

Per **Elena Tarifa**

**E**n els darrers anys i amb l'augment de la població d'origen estranger al nostre país, el perfil de la persona que fa mediació intercultural ha pres protagonisme i comença a estar present a les diferents instàncies socials.

Les tasques d'un mediador o mediadora cultural van més enllà de la simple interpretació lingüística: és l'acompanyament, la informació i assessorament personalitzat, la interpretació sociocultural en contextos multiculturals, el suport a professionals que en el seu entorn treballin amb persones d'origens diversos i l'ajut en la prevenció i resolució de conflictes.

Tot això ho sap bé una de les mediadores més veteranes, Mama Samateh, provinent de Gàmbia i coneguda per la seva tasca de prevenció i sensibilització de les mutilacions genitals femenines entre la població de l'Àfrica Occidental resident a Catalunya a través de l'Associació AMAN. Samateh va començar a treballar com a mediadora l'any 1997, a Barcelona a l'Associació Salut y Familia, per després desenvolupar aquesta tasca al Maresme i, actualment, a la Corporació de Salut i Maresme i als Ajuntaments de Blanes i Lloret de Mar. Va arribar a la mediació a través de la seva tasca amb les dones de la seva comunitat. "El primer que vaig fer en arribar a Catalunya va ser aprendre els idiomes locals, català i castellà, i vaig organitzar una associació de dones africanes, Wasu Kafo". Després de fer un curs especialitzat, va decidir dedicar-se professionalment a la mediació intercultural.

Com a mediadora actua a les consultes mèdiques, a les

escoles i als Serveis Socials amb població bàsicament senegalesa i gambiana. "Per a mi significa molt, perquè és ajudar la gent, la mediació és clau per ajudar a la persona que arriba a entendre el país i la cultura d'aquí", assegura. Samateh veu clar que la figura de la mediadora és bàsica per a les dones de la seva comunitat, ja que "les dones són les que van més al metge i si hi ha una mediadora, no cal que el seu marit deixi de treballar i les acompanyi". Mama Samateh descriu les dones de l'Àfrica Subsahariana com a molt "fortes", però amb por que es trenqui el seu matrimoni pel què diran i per quedar fora de la seva comunitat. I és que la majoria de dones de l'Àfrica Occidental que resideixen al Maresme han vingut per reagrupació familiar. Segons Samateh "han de lluitar per la seva pròpia residència i perquè la seva situació no depengui del marit", ja que en els darrers anys comencen a venir més dones soles, sobretot de Senegal, per fer negocis i treballar, tot i que "són encara una minoria". Treballar la sensibilització i els canvis de rols també és una tasca que sovint realitza aquesta mediadora: "Ara estic treballant molt amb homes, per tal de fer-los veure que han de compartir més les tasques de la llar i que han de tractar la seva dona com si fos la seva filla o germana", ens comenta orgullosa.

## Mediació amb perspectiva de gènere

Una de les entitats que treballen des de fa temps en l'àmbit de la mediació intercultural amb perspectiva de gènere és SURT. L'entitat, sorgida el 1993 amb l'objectiu de facilitar a

FOTO: ESTHER SANROMA



Simona Simion atenent a una usuària.



Reunió del grup de treball.

FOTO: ESTHER SANROMÀ



Simona Simion, de la Fundació Surt.

les dones el procés d'incorporació al mercat laboral, ve realitzant des de l'any 2004 un curs de formació en Mediació Intercultural en el marc d'un Taller Ocupacional de Mediadores Interculturals Sociosanitàries. La Fundació SURT participa també a la Xarxa de Mediació Intercultural La Caixa, que és l'eix principal del Programa d'Immigració de l'Obra Social La Caixa, la qual té com a objectiu impulsar la mediació com a una estratègia d'intervenció social per facilitar la convivència. SURT hi participa, juntament amb altres entitats socials, des de 2006, amb un equip de mediació que es reparteix per les quatre capitals catalanes i treballa en diversos àmbits (educatiu, sanitari, familiar, veïnal, comunitari). Amina El Oozari és una d'elles; va venir del Marroc molt joveneta, fa 21 anys, i sempre ha treballat com a mediadora informal. "Jo porto molt temps aquí i molta gent venia a mi demanant ajut", explica. Després va fer formació com a Mediadora Intercultural a l'Associació pel Desenvolupament Comunitari i a La Formiga per tal de treballar formalment com a mediadora. En l'àmbit sanitari, El Oozari explica que les dones marroquines tenen sovint reticències a anar a certs especialistes, com ara els ginecòlegs, i les ha de convèncer. Pel que fa a la seva integració, la mediadora explica que el principal problema que tenen és el desconeixement de l'idioma i "per això les dones autòctones pensen que es tanquen en si mateixes, però no és així". Amina ressalta que moltes dones marroquines van venir soles als anys 60 i 70 però, després, als anys 90, la immigració del seu país ha estat predominantment masculina i les dones han vingut posteriorment com a reagrupades depenent així del permís dels seus marits. En el cas de les marroquines, El Oozari també denuncia que el tema de la vestimenta, en concret el vel, representa un obstacle per a la seva inserció laboral; ella creu que no hauria de ser-ho i defensa l'ús del vel com a fruit d'una decisió pròpia, com va ser la seva. I és que "la mediació consisteix a treballar

per a ambdues bandes", sentència la mediadora, que també dinamitza un grup intercultural de dones al Besòs per tal de fomentar la convivència i el coneixement entre les dones autòctones i novingudes.

### Interventint a l'àmbit sanitari

Simona Simion, provinent de Romania, és una altra mediadora de l'equip de SURT. Amb una àmplia formació com a infermera, Simion va entrar al món de la mediació intercultural a través del Taller Ocupacional de Surt a l'Hospital de la Vall d'Hebron. Ubicada habitualment al CAP La Salut i a l'Hospital de Can Ruti de Badalona, la infermera també imparteix formació sobre interculturalitat a professionals d'infermeria. Quant al sistema sanitari, Simion opina que "les persones immigrades els desconeixen molt", la seva motivació per ser mediadora és clara: "M'agrada ajudar i reforçar el treball dels altres professionals autòctons per fer que els immigrants tinguin més qualitat de vida". Si parlem de les dones romaneses residents a Catalunya, Simion distingeix entre les romaneses, habitualment amb molta formació, i les gitanes romaneses, amb un perfil de mares joves, amb poca escolarització i més control dels familiars; "sobretot s'intenta que tinguin més autonomia i que coneguin les competències i recursos propis que tenen". També intervé en els conflictes veïnals, "treballant des de les similituds", ja que "sovint la gent d'aquí no sap que les dones romaneses no tenen els mateixos costums, com ara el de netejar l'escala per torns i això crea conflictes". Simion coincideix també amb la resta de mediadores a ressaltar el problema del masclisme de la seva societat, on els homes són els que prenen les decisions.

L'Associació Salut y Família també és una de les pioneres a treballar el tema de la salut de les dones immigrades. El 1997

FOTO: ESTHER SANROMÀ



Amina El Oozari, de la Fundació Surt.



FOTO: ESTHER SANROMA

Fariza Habib, en el Departament de mediació cultural a l'Hospital del Mar.

va començar amb el servei De compatriota a compatriota, per a millorar l'accés de les dones migrades a Catalunya als serveis d'assistència primària i de planificació familiar i des del 2003 ofereix un Servei de Mediació Intercultural als Centres Sanitaris, amb un equip que consta de 37 mediadors i mediadores que treballen repartits entre 5 hospitals i 26 centres d'atenció primària de Barcelona, Girona i Lleida. Allà, la figura del mediador o mediadora s'insereix a cada centre com a un o una professional més. El primer servei que es va posar en marxa va ser a l'Hospital del Mar. És allí on hi ha Fariza Habib, originària del Pakistan, que porta 13 anys a Catalunya i 3 anys com a mediadora. A l'hospital situat a la Barceloneta, menys un mediador gitano, la resta són mediadores. "Crec que per naturalesa les dones tenim més empatia i, a més, les pacients se senten més còmodes amb una dona que les ajudi", explica Habib, que

Fàtima Ahmed a l'Associació IBN Batuta.



FOTO: ESTHER SANROMA

també va fer una formació específica de sis mesos, més pràctiques, abans de treballar en aquesta professió. "Per a ser mediadora sobretot has de tenir feeling amb la gent". Segons Habib, la majoria de dones pakistaneses que arriben a Catalunya pateixen un "xoc cultural" i la seva realitat no és tal i com l'imaginaven abans de venir: "S'estan a pisos petits, soles tot el dia, moltes vegades això els sembla un infern i els causa una gran angoixa". En un hospital amb un volum i diversitat de pacients com el del Mar, Habib no para: té el busca sempre connectat i molt sovint són els propis pacients qui la reclamen. "Si et coneixen i tenen confiança en tu, hi ha pacients habituals que sempre em criden", diu.

### Vocació d'intermediària

Si hi ha algun tret comú a totes les mediadores entrevistades és el de la vocació per ser intermediària entre cultures. Fatima Ahmed, de l'entitat Ibn Batuta, així ho expressa: "Jo em sento mediadora des del meu naixement i m'agrada fer-ho. Sempre he viscut entre dues cultures des de petita i crec que puc transmetre la informació sense cap conflicte. Coneixes tant als professionals, ja que jo també he estat usuària, com als usuaris perquè tenen el mateix perfil que familiars o veïns que conec". Des de l'entitat, que ja porta des de l'any 1994 treballant al Raval per tal de facilitar l'acolliment a la ciutadania immigrant (especialment al col·lectiu magrebí) i fomentar l'intercanvi cultural, l'entitat fa mediació a través de l'acompanyament personalitzat a població nouvinguda que ofereix sobretot en l'àmbit de les escoles als municipis de la província de Barcelona.

L'equip, format per Fatima i Suhaila, del Marroc, i una altra mediadora del Pakistan recentment incorporada, fan mediació a població de parla àrab, bereber i ara també urdú i panjabi. "Des de l'àmbit educatiu hi ha molta voluntat de fer coses i de tractar els problemes abans que exploti el conflicte", explica Ahmed.

Segons la mediadora, que porta 14 anys a l'entitat, "el fet que hi hagi moltes dones fent mediació és perquè en general les àrees socials i d'atenció estan molt feminitzades". Ahmed ressalta que el principal problema que tenen les dones marroquines ara és el d'aconseguir permís propi i també el d'accedir al mercat de treball: "Hi ha moltes mestresses de casa que amb la crisi es veuen obligades a buscar feina per ajudar a l'economia familiar". També el tema de la violència de gènere està colpejant la comunitat, diu Ahmed: "Ens trobem amb moltes dones que han sofert violència de gènere; ara es donen casos de dones joves de ciutats marroquines que quan arriben aquí pateixen maltractaments". I és que segons opina, "si per a una dona autòctona és complicat el circuit de violència, per a una dona de fora encara ho és més". Per exemple, en el tema de la violència, "per accedir al canvi de residència, no depenent del marit, has de tenir ordre d'allunyament i una sèrie de documents que justifiquin que has estat víctima de violència i això moltes vegades no es té". Ahmed, que té el seu mòbil obert les 24 hores per a qualsevol emergència, creu que "les dones immigrants tenen molt clar el que volen, però troben moltes barreres". ■





FOTO: ESTHER SARROMA

# Sara Puig

historiadora de l'art  
i directora de la  
Fundació Francisco Godia

## Pionera en l'organització de museus

Per Esther Molas

**D**es de l'inici ara fa 10 anys, Sara Puig és la directora de la prestigiosa Fundació Francisco Godia, entitat privada creada el 1999 per Liliانا Godia, per honorar la memòria del seu pare, Francisco Godia, empresari, amant dels cotxes i de l'art.

Sara Puig (Barcelona, 1968) treballa envoltada d'art a la majestuosa i barcelonina casa Garriga Nogués, obra de l'arquitecte Enric Sagnier, plena d'escultures i pintures d'una col·lecció excepcional que arriba a les 1.500 peces entre el segle XII i XXI. Explica que la seva passió per l'art es desperta arran de les visites als museus que feia de petita amb el seu pare a Barcelona i que va ser després d'acabar COU quan va veure que es passava tot el dia als museus sent estudiant de Dret, carrera que va abandonar al segon any per iniciar-se en els estudis d'Història de l'Art, a la Universitat de Barcelona amb professores com Lourdes Cirlot de l'art del segle XX o Ramon Triadó, en l'àmbit del Barroc.

Un curs al Regne Unit dins del Sotheby's Institute of Art va ajudar-la a adonar-se que gairebé no existien estudis sobre organització de museus, el que avui dia anomenem Gestió cultural dels museus. Llavors, a través de l'escultor Xavier Corberó va saber que a

Nova York s'impartia el Màster en organització de museus i cap als Estats Units d'Amèrica que se'n va anar a estudiar a la Universitat de Nova York amb jornada de pràctiques laborals a diverses galeries, a Christie's i al MOMA. Va aprofitar una beca del COPCA de la Generalitat de Catalunya per quedar-se un temps més a Nova York, la seva ciutat somniada i meca de l'art contemporani.

### L'art ajuda al creixement humà

Puig ha estat pionera en l'estudi de la gestió de museus i quan va tornar a Barcelona ho va posar en pràctica al Macba i a la Fundació Godia. Es defineix com a persona eclèctica, ja que és una entusiasta del disseny industrial i contemporani amb respecte cap a la tradició. Els ulls li brillen quan parla de l'obra d'Agnes Martin o de Dan Flavin, artistes referents del minimalisme. Pensa que "en l'educació de la mainada ha d'haver un espai per a l'art, ja que aquest ajuda al creixement humà". Els tallers infantils són una aposta clara de la direcció de la Fundació i, poc a poc, van rebent els fruits. Sap que els nens amb deficiència que visiten la fundació surten de l'edifici més contents després de participar en les activitats culturals dedicades a ells.

Quan parla de la seva valoració positiva al capdavant de la Fundació Godia ([www.fundacionfgodia.org](http://www.fundacionfgodia.org)), remarca: "Enguany celebrem el desè aniversari amb la il·lusió de mostrar per primera vegada a Europa l'obra xinesa de Zeng Fanzhi". A partir de l'octubre es podrà veure l'obra de Fanzhi, però abans la fundació acollirà la subhasta de la Fundació Pequeño Deseo per recaptar diners per fer realitat els somnis dels nens amb malalties cròniques. Sense oblidar que des de fa sis anys, la Fundació Godia és l'amfitriona a Barcelona dels cursos basats en la col·lecció del Museu del Prado, organitzats per la Fundació d'Amics del Museu del Prado i patrocinats per la Fundació Abertis, i que cal potenciar el cicle de conferències, lliçons magistrals i activitats familiars que van ideant temporada rere temporada.

Sara Puig es considera una persona privilegiada per treballar amb un material tan sensible com és l'art en qualsevol de les seves múltiples cares i podem dir que és la responsable d'iniciar, amb l'exposició *Colecció Samaranch: dibujos de Tàpies a Nonell*, l'obertura de les col·leccions privades d'art. ■



*Mujer ángel, desierto de Sonora, México, 1979.*

Gelatina de plata

Colecciones FUNDACIÓN MAPFRE

©Graciela Iturbide, 2009

## Graciela Iturbide

### Fotografiar com a pretext per conèixer

**G**raciela Iturbide (Ciutat de Mèxic, 1942) és una de les fotògrafes mexicanes més destacades de l'escena contemporània internacional. Amb el temps ha anat construint una obra intensa i profundament singular. La seva trajectòria com a fotògrafa s'inicia a finals de la dècada dels seixanta, al Centro de Estudios Cinematográficos de México. És allí on descobreix el seu autèntic mitjà d'expressió creativa.

Entre el documental i la poesia, la seva singular forma de mirar integra allò viscut i allò somniat en una complexa trama de referències històriques, socials i culturals. La fragilitat de les tradicions ancestrals i la seva difícil subsistència, la interacció entre natura i cultura, la importància del ritual en la gestualitat quotidiana o la dimensió simbòlica de paisatges i objectes trobats a l'atzar.

L'itinerari visual de Graciela Iturbide ha recorregut, a més del seu Mèxic natal, països com Espanya, Estats Units d'Amèrica, Índia, Itàlia i Madagascar. La seva curiositat per les distintes formes de diversitat cultural ha convertit el viatge en una dinàmica de treball a partir de la qual expressa la seva necessitat com a artista: "Fotografiar com a pretext per conèixer", segons les seves paraules.

L'exposició, comissariada per Marta Dahó, està patrocinada per l'Institut de Cultura de la Fundació Mapfre i està previst que es mostri al Centro José Guerrero (Granada) del 17 de setembre al 15 de novembre de 2009 i al Fotomuseum Winterthur (Suïssa) del 27 de novembre de 2009 al 21 de febrer de 2010. ■



**Chalma, México, 2008.**

Gelatina de plata

©Graciela Iturbide, 2009



**Khajuraho, India, 1998.**

Gelatina de plata

©Graciela Iturbide, 2009



**Nuestra Señora de las iguanas,  
Juchitán, México, 1979.**

Gelatina de plata

Colecciones FUNDACIÓN MAPFRE

©Graciela Iturbide, 2009



**El baño de Frida, Coyoacán, México, 2006.**

Gelatina de plata

©Graciela Iturbide, 2009



# Àngels Grases o la rebel·lia d'una llibretera

Per **M. Eugenia Ibáñez**

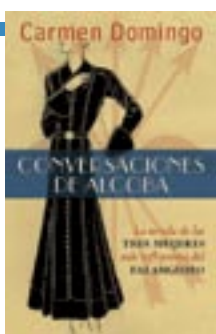
Va estar a punt de posar punt i final a 18 anys de treball darrere un taulell petit, rodejada de llibres i intentant cobrir necessitats culturals i ideològiques del feminisme. Assegura que li va faltar poc, molt poc, per baixar definitivament la porta de ferro del seu local i iniciar una jubilació tranquil·la, però, alhora, Àngels Grases va pensar que no havia de rendir-se, que encara quedava molta feina pendent i que la llibreria Pròleg havia de continuar. Així, va tancar la botiga del carrer Dagueria i tot seguit va obrir la del carrer Sant Pere més Alt, també a Barcelona, un establiment més ampli que acull el mateix projecte de llibreria de dones i on somnia un futur amb fons de llibres infantils no sexistes, activitats per a criatures, llibres de vell, servei de cafeteria... La vida segueix.

Grases (Vilafranca del Penedès, 1941) va ser executiva de vendes en el sector farmacèutic fins que, a l'any 1990, durant la quarta fira del llibre feminista, va sorgir la idea, més aviat la necessitat, d'una llibreria especialitzada en llibres escrits per dones i de temes que interessarien a aquestes. Va agafar el toro per les banyes i es va convertir en la inversora majoritària d'una societat limitada que avui compta amb 14 membres, totes dones. Pròleg va obrir les seves portes l'any 1991 en un carrer poc transitat proper a la plaça Sant Jaume, amb l'objectiu d'omplir un buit cultural i polític, perquè, en aquella època, recorda la llibretera, "costava molt trobar una *Virginia Woolf* a les llibrerries". 18 anys després, el local s'havia convertit en punt de trobada habitual per a tertúlies, tallers, conferències i

FOTO: ESTHER SANROMÀ

## Conversaciones de alcoba

Carmen Domingo



Tres dones influents del falangisme protagonitzen aquesta novel·la ambientada en el període previ a la Guerra Civil, on es van realitzar estratègies colpistes i vanitats personals. Entorn a Pilar Primo de Rivera, germana del fundador de la Falange, Mercedes Sanz Bachiller, dona d'Onésimo Redondo, i Carmen Polo, esposa de Francisco Franco, es crea una ficció que ajuda a entendre aquella etapa de la història.

Domingo (Barcelona, 1970), una de les millors investigadores del paper de la dona en la història recent, és autora de *Mi querida Hildegard*, *Con voz y voto* i *Nosotras también hicimos la guerra*, entre altres títols.

Edebé – 20 euros

## Cuentos de amigas

Laura Freixas



Després de *Madres e hijas*, antologia d'escriptors espanyols contemporanis, l'autora repeteix novament el gènere amb un compendi de relats ja publicats - Rosa Chacel, Carmen Martín Gaité, Cristina Fernández Cubas i altres inèdits d'Esther Tusquets, Flavia Company i Paloma Díaz-Mas. Els 15 contes de l'obra tenen com a eix narratiu vivències i situacions comunes en la vida de la dona, que no sempre gira entorn a l'home. Freixas (Barcelona, 1958) ha escrit assajos (*Literatura i dones*), relats (*El asesino de la muñeca*, *Cuentos a los cuarenta*) i ha traduït a André Gide, Virginia Woolf i Dorothy Parker.

Anagrama – 18 euros

## El expediente de Josef Kalteis / L'expedient de Josef Kalteis

Andrea Maria Schenkel



Segona novel·la de l'autora, que va debutar amb *Tannöd*, èxit editorial del qual es van vendre milions d'exemplars a tot el món i que va ser escollida millor novel·la negra alemanya de 2007. Schenkel (Alemanya, 1962) segueix ara la mateixa tècnica narrativa i es basa en fets reals per reconstruir la vida de Johann Eichhorn, acusat l'any 1939 de violació i assassinat, dona veu a víctimes i assassí a través de les declaracions policials i encaixa les peces per oferir al lector la veritat d'allò ocorregut.

Destino – Proa – 16 euros

amb un catàleg d'uns 6.000 títols –molts d'ells il·localitzables a les llibreries grans–, la gran majoria escrits per dones, encara que sense excloure als signats per homes, seleccionats tots amb el criteri personal de la llibretera o per les referències de les pròpies clientes. La botiga es va veure obligada a canviar de lloc perquè els propietaris van optar per no renovar el contracte de lloguer, a la recerca, potser, d'ofertes més lucratives que una petita llibreria.

Segueix sent necessària, avui, una llibreria de dones? La resposta és contundent: “Absolutament. La gran revolució del segle XX va ser la de les dones, una revolució pacífica, cultural i ideològica; s'ha avançat molt, però com en totes les revolucions, hem donat un pas endavant i dos cap enrere, i si ens aturem, no només les feministes sinó tots, el sistema se'ns menjarà”. A mida que les seves respostes es converteixen gairebé en un entusiasta soliloqui, insisteix en la necessitat de trobar referents que, com Victòria Sau, s'atreveixin a plantejar que els homes haurien de demanar perdó públicament a les dones: “Demanar perdó redimeix perquè suposa reconèixer que s'han fet malament les coses; aquell acte d'humilitat duu implícit el propòsit d'esmena i ningú ha d'oblidar que el patriarcat feroç ha sotmès durant segles les dones i les segueix maltractant en moltes parts del món”.

### “No ens volen veure”

Refusa que les grans llibreries discriminin la dona, el que passa, afegeix, “és que no hi toquen i els hi traeix la falta de sensibilitat; no contempen espais per a temes com la diferència sexual, i cobreixen l'expedient col·locant mitja dotzena de llibres en un prestatge que llueix el cartellet *Gènere*”. Tampoc creu que es subestimi la literatura feta per dones, “ja no s'atreveixen”, encara que, afegeix, hi ha moltes maneres de minvar la rellevància femenina: “Agafes un *Babelia* –suplement cultural d'*El País*– i llegeixes una selecció dels principals autors en llengua castellana, o els 25 millors poetes en llengua anglesa i tots, o en la immensa majoria, són homes. Això és molt injust, perquè no respon a la realitat”. És també ignorància?

“No, no ho és perquè els que fan *Babelia*, o el suplement que sigui, no són ignorants. El que passa és que no ens veuen, o no ens volen veure i seguim sent invisibles”.

18 anys venent llibres donen per a molt, permeten seguir el canvi dels gustos literaris de la gent i, en conseqüència, els de la societat. Grases es pren una mica de temps abans d'afirmar que un dels títols que més ha venut ha sigut *La mujer habitada*, que Gioconda Belli va escriure l'any 1988 i que sol·licita, en especial, la gent jove; també *El segundo sexo* (1949), de Simone de Beauvoir, i tota l'obra de Doris Lessing. La postura del lector baró cap a la llibreria també ha variat. En els primers anys de Pròleg no entrava cap home al local –“potser pensaven que els fotríem fora”–, però avui són ja el 20% de la clientela de la botiga, un interessant percentatge encara llunyà del 50% al que s'aspirava a l'inici de l'aventura. A Grases, no li atrau el funcionament del Ministeri d'Igualtat –“no aborda problemes clau com la conciliació familiar, l'educació no sexista o l'ús del temps”–, i ella, una llibretera, tanca l'entrevista afirmant que el món editorial “és cruel: prevaleixen les vendes, els percentatges i gairebé no ens queda espai per a les ideologies”.

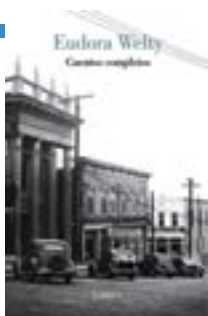
**Àngels Grases** guarda sota clau alguns llibres que considera propietat privada i que no es planteja vendre. Un d'ells és un exemplar de *Tres guineas*, que Virginia Woolf va escriure l'any 1938, no reeditat en castellà i que recomana amb entusiasme: “És un text imprescindible, que hauria de ser lectura obligada en els instituts”. Aposta per escriptores joves i poc conegudes com Sílvia Alcántara i el seu llibre *Olor de colònia* (Edicions de 1984), una obra sobre el moviment tèxtil i les relacions socials i escrit “en un català preciós”. I “per a què no diguin que només recomano obres de dones” suggereix la lectura de *La piedra de la paciencia*, (Siruela), d'Atiq Rahimi, la reflexió d'una dona sobre el cadàver del seu marit.

### Cuentos completos

Eudora Welty

L'autora, considerada la gran mestra del relat nord-americà, té una bona part de la seva obra traduïda al castellà, però és la primera vegada que es publiquen en aquesta llengua tots els seus contes junts, procedents de quatre llibres i altres no recollits en cap volum. Welty (Jackson, EUA, 1909 – 2001) va situar la majoria de la seva obra a Mississipí i va recrear formes de vida i mentalitat de les gents del sud nord-americà. Va obtenir el Pulitzer l'any 1973 amb *La hija del optimista* i el Nacional Book l'any 1983 amb *The collected stories*. Ha escrit també *Una boda en el delta* i *El corazón de los Ponder*.

Lumen – 28,90 euros



### Demasiados héroes

Laura Restrepo

L'autora colombiana ha recorregut a les seves experiències en la clandestinitat per escriure la història d'una mare i un fill, aquest sense cap interès per la política i aquella encara situada a la passada ideologia revolucionària. Restrepo (Bogotà, 1950) va ser membre de la comissió negociadora de pau entre el Govern i la guerrilla M-19 i va publicar la seva primera novel·la, *Historia de un entusiasmo*, l'any 1983. Va viure a l'exili a Mèxic i Madrid, i l'any 1989 va tornar al seu país, on ha exercit el periodisme i l'ensenyament. És autora d'una dotzena de novel·les, *Dulce compañía*, *Delirio*, traduïdes a una dotzena d'idiomes.

Alfaguara – 18,50 euros



### La extraña desaparición de Esme Lennox / L'estranya desaparició d'Esme Lennox

Maggie O'Farrell

Quarta obra de l'autora, una de les veus notables de la literatura britànica actual. La novel·la està ambientada a l'Índia i Escòcia i narra la història d'una dona que durant 61 anys va estar ingressada en un psiquiàtric i de la que s'ha de fer càrrec una neboda que ignorava la seva existència. La trobada tardana serveix per desvetllar històries familiars que creen un ambient d'intriga. O'Farrell (Irlanda del Nord, 1972) té una altra novel·la traduïda al català, *La distància que ens separa*.

Salamandra/La Campana – 15/16 euros



Nascut a Londres un dia abans del Cap d'Any de 1958, aquest català d'adopció va aprendre als 20 anys i de forma autodidacta la llengua en la que ara escriu. Des de 1984, viu a Catalunya i es "guanya les garrofes" com a escriptor, columnista i conferenciant. Té "dos bessons gens idèntics de sis anys i mig" i, actualment, enllesteix un assaig sobre el racisme i la definitiva versió d'una novel·la en anglès (n'ha fet vuit versions en 20 anys!). El va sorprendre la diferent tolerància del sexisme a Catalunya i Gran Bretanya.

# Matthew Tree,

escriptor anglès en llengua catalana

“Sense la part femenina funcionant, no pots escriure un bon text”

## A vostè que li agrada escriure sobretot autobiografia, creu que quan un home n'escriu hi posa un punt de vista subtilment masculí?

Si no té cap mena d'ambivalència, si únicament escriu des d'un punt de vista masculí, resulta inconscientment còmic. Sense la part femenina funcionant, no pots escriure un bon text. I per a les dones a l'inrevés, és clar. Hi ha textos polítics feministes que també resulten inconscientment còmics.

## L'heroi literari clàssic és un home que amb la seva acció i astúcia resol la trama i produeix el desenllaç. Encara és un model freqüent en la ficció escrita al segle XXI?

No, fa dècades que tenim antiherois. Bé, al cinema encara en queden, sobretot en les grans produccions nord-americanes. La crítica fa temps que avisa que als Estats Units s'hi fan millors telesèries que pel·lícules, amb personatges molt més complexos i rics en matisos. Com més zones grises tenen els personatges, més interessant i més viva surt qualsevol obra.

## Com és la conciliació familiar d'un escriptor?

El problema no és l'horari ni treballar a casa sinó els estats d'ànim. Si t'encalles amb una novel·la o en acabar-lo no la trobes prou bona i l'has de reescriure, et poses insuportable. Jo reconec que em poso de molt mal humor i he de vigilar, perquè la família no en té cap culpa!

## Així l'escriptura no és un forat negre que s'empassa totes les hores disponibles?

El fet material d'escriure no, però el pensament sí. Tots els escriptors ho diuen, mai no deixes de pensar-hi, va en paral·lel amb la vida real. En tot cas, els nens m'imposen l'autodisciplina horària. Tenim pactat amb la Desiré que jo els porto a l'escola i em poso a treballar cap a dos quarts de deu. Ella els recull i em deixa un parell d'hores de marge, així que puc treballar fins a les sis o les set cada dia. A partir d'aquell moment he de participar en les tasques de casa i dels nens.

## La incorporació de les dones al mercat laboral ha fet trontollar els rols dels homes?

No gaire, almenys aquí a Catalunya. Hi ha sectors en què el paper de la dona és exactament el mateix que el dels homes o fins i tot hi ha majoria femenina, però en una empresa normal i corrent, com en la que vaig impartir anglès durant set anys, el sexisme és al·lucinant. En aquella, tots els directius eren homes i les secretàries, dones. En canvi elles parlaven dos o tres idiomes, sabien perfectament com anava l'empresa, moltes vegades millor que els

executius, i eren absolutament imprescindibles. Fins i tot vaig assabentar-me que una dona no havia ascendit perquè s'havia negat a dormir amb el seu cap. I això a finals dels anys vuitanta!

## A Londres és diferent, potser?

Uf! Està tan mal vist, però tant, el sexisme! Qualsevol dona, només sentir una proposició d'ascens així, aniria directa als jutjats, a un advocat, al sindicat, a les altres treballadores... Aquí falta un pas: la tolerància zero envers el masclisme. Si és el teu cap qui fa comentaris amb matisos sexistes, doncs t'ho penses dues vegades abans de contradir-lo. Però encara em sorprèn que, en situacions normals, moltes dones ho deixen passar.

## Durant La Marató de TV3 de l'any passat, sobre malalties mentals, va fer públic que de jove va patir transtorn obsessiu compulsiu. Durant sis anys no va explicar a ningú les pors i el malestar que sentia. És més difícil per un home que per a una dona, demanar ajuda o consell?

Sí i no, i em remeto a la psicoteràpia en grup, que va ser el meu primer tractament a Londres. Eren estades de 15 dies o un mes cadascuna, amb grups bastant grans i heterogenis. Les dones potser s'explicaven amb més facilitat o amb menys vergonyes, mentre que als homes al principi els costava més. Però depèn tant de la persona! Potser els homes tenim una altra manera de projectar-nos i projectar les emocions, però aquestes hi són amb la mateixa intensitat en homes que en dones.

## L'aprenentatge d'expressió de sentiments i retrospecció, arran de les teràpies, ha estat valuós en anys posteriors per a la relació amb fills i parella o a l'hora d'escriure, per exemple?

Imprescindible. Em van fer aprendre a anar al gra, per molt desagradable que el gra fos, i, allà, qui no feia això, podia quedar-se al centre un munt de temps. Tots tenim la tendència d'evitar allò important i parlar de coses banals. Quan et treus de sobre aquest vernís, totes les ximpleries que t'impedeixen parlar del que tens dins o del que afecta la teva vida. El masclisme en certa manera és una mostra d'això. El 99% del masclisme amb el que he topat era del tot inconscient. Venia de persones que mai han estat obligades a investigar quins són els seus sentiments de debò envers les dones.



## Questionari domèstic:

### Rànquing d'activitats de casa preferides i més odiades.

M'agrada posar els plats al rentaplats i detesto penjar i despenjar roba. I cosir, se'm resisteix. Cuinar és la que vaig aprendre primer i una de les que més a gust i sovint faig.

### Té alguna especialitat culinària?

Si és un cap de setmana, rap amb patates. Entre setmana una cosa més senzilla, pasta o pollastre a la xinesa. I al hivern, pollastre farcit.

### Distribució de tasques o d'horaris?

Bàsicament la cuina, un vespre cadascú. I el qui no cuina aquell dia, buida el rentaplats i renta la cuina.

### Un truc de neteja?

Després d'afaitar-me, aprofitar l'aigua que ha caigut per tot arreu per netejar la pica!

### I l'últim cop que va netejar un lavabo?

Oh, fa un mes potser! Però, a fons!

### Ensenya a les seves criatures a fer tasques domèstiques?

Elles mateixes s'hi posen. Sobretot la nena! A ell li hem d'insistir, però és ella qui tota sola agafa l'escombra i neteja.

### Qui va a les reunions de l'AMPA?

Ja, ja! Normalment la Desiré, perquè no suportu les reunions de cap tipus! Però es dóna la casualitat que per guanyar-me les

garrofes faig força sortides al vespre, per fer una petita conferència o el que sigui.

### Mitjana d'hores al dia dedicades només als seus fill i filla.

No gaires. Com que treballo a casa, no hi ha hores només pels fills. Hi ha molt de temps amb els nens i amb altres coses alhora. No crec gaire en això del temps de qualitat, ells saben que hi sóc sempre. La Desiré hi passa una mica més de temps, però.

### Els hi escriu contes?

No. He escrit un conte infantil que quan m'ho demanen els el lleigeixo, però no sóc un escriptor de contes. Els hi lleigeixo, això sí. Un vespre jo i un vespre ella.

## Creem ocupació

Més de 7.500 homes i dones treballem cada dia a TMB per fer possible un transport públic de qualitat. L'ampliació dels serveis de bus i metro permetrà crear durant els propers anys centenars de nous llocs de treball amb unes condicions laborals dignes i accessibles per a tothom.

A TMB creem riquesa i millorem l'ocupació.

Transports Metropolitans de Barcelona,  
el transport de les persones que van al davant.



Interior de tren de la sèrie 9000 circulant per la L2

A Barcelona **TMB** és el que ens mou

[www.tmb.cat](http://www.tmb.cat)