

dossier
associació de dones periodistes

dones

estiu 2010 núm. 38 3 €

Treball i economia en femení



2010
número 38

sumari

3 Editorial

4-8 Primer, la cura

Una aproximació a l'economia feminista, que amb la visibilització de les dones en el sistema econòmic i la qualitat de vida de les persones com a objectiu principal qüestiona l'estructura socioeconòmica patriarcal i aposta per canviar el model en la pròpia ciència econòmica.

Per Laia Serra

9 "La bugadera! Qui té roba per rentar?"

Per Laia Serra

10-11 Un cop d'ull al mercat laboral

Per Anna Cabanillas

12-16 L'Estat de la pobresa

Impossible parlar d'economia i treball sense atendre l'estat de la pobresa al món i a casa nostra, un gran problema social internacional en el qual les dones són les més castigades.

Per Anabel Herrera

18 Sortir de la crisi amb lideratge

Per Marta Olivé

19 Aquí tothom treballa

Sel·lecció de fotografies de l'exposició
Mans a l'obra! d'Anna Boyé

20-27 L'Administració administrada

Coordinada per Marta Corcoy

28-29 El treball femení també és la Història

Recull d'imatges històriques del treball de les dones

30-31 Clau de futur en femení

Per Marta Olivé

32-33 Professions feminitzades? Professions devaluades

Per Anna Cabanillas

34-35 Canvis de rols de gènere, una incògnita encara

Per Irene Peiró

36-37 Les joves, més precàries

per Laura Jutglar

38-39 La mirada femenina entra a la universitat, però no la lidera

per Irene Peiró

40 La reforma laboral que s'està coent, sobre la desigualtat

per Neus Ràfols

41-51 El treball en singular

Unes experiències d'entre la gran diversitat
de perfils de dones i feines:

41 Amina H.

Per Laura Jutglar

42 Montse Roura

Per Laia Serra

43 Laura Carnicero i Arantxa Alonso

Per Anna Cabanillas

44 Maria Rovira

Per Isabel Cidoncha

45 Araceli Segarra

Per Anna Cabanillas

46 Numancia Rojas

Per Laia Serra

47 Laura Ibáñez

Per Laura Flores

48 Eulàlia Gríful

Per Anna Cabanillas

49 Gemma Cernuda

Per Laia Serra

50 Angelina Puig

Per Isabel Cidoncha

51 Rafaela Almeida

Per Laura Flores

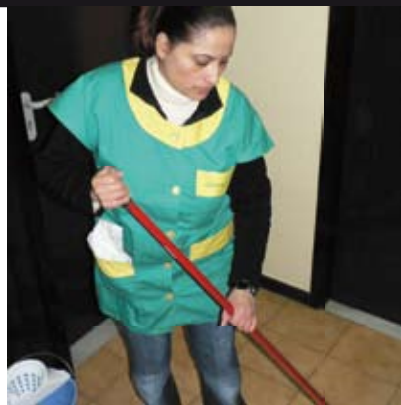
52-54 La professió periodística

Fem una parada per observar casa nostra, la nostra professió: la crisi econòmica que assola els mitjans; la precarietat dels i les periodistes; la davallada en la qualitat. Donem atenció especial a la situació de les dones en la professió. La discriminació roman encara, tot i que invisible.

Per Laia Serra

55 Eulàlia Sòria

Per Laia Serra



Editorial

Nova **Dones Dossier:** mirant cap endavant

L'exemplar de la revista *Dones* que teniu a les mans és el primer d'una nova època. Davant els canvis que s'estan succeint al món del periodisme i la comunicació amb l'aplicació de les noves tecnologies, l'ADPC va prendre una decisió valenta i de futur. Com sabeu, des de l'octubre del 2009 està en marxa la revista digital *Donesdigital*, que visibilitza les dones en les notícies i en informacions d'actualitat.

La qüestió que des de fa temps planeja en el periodisme sobre la utilitat i rendibilitat dels mitjans en paper, des de l'ADPC l'hem afrontada i ens hem posat al dia. El suport en paper manté les qualitats de permetre l'anàlisi, la reflexió en profunditat. Així, la revista *Dones* en paper passa a ser monogràfica. *Dones* és ara un dossier periodístic amb opinió, anàlisi i recerca que tracta un tema des de diverses perspectives. En aquest número, **Treball i Economia**.

Per què treball al primer número?

El moment històric en el qual ens trobem, de crisi econòmica internacional, ha posat en primera plana l'economia i també ha posat de manifest la urgència de la reflexió i actuació sobre l'estructura socioeconòmica per vies diferents a les

utilitzades fins ara donant noves sortides a l'actual model productiu a partir de la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització del treball a les empreses i a les polítiques públiques.

Ens complau presentar aquest nou projecte, que vol ser una continuació de la feina ben feta durant els nou anys de la revista *Dones* i el seu consell editorial. Desitgem que trobeu interessants els continguts i els diferents abordaments en els diversos articles sobre l'economia i el treball.

Observar el món del treball i de l'economia ens revela la necessitat de conscienciar, i conscienciar-nos, dels esculls i de les possibilitats que tenim per descobrir. Ens revela la necessitat de desemascarar les desigualtats, que en la nostra societat no són tan evidents com les que podem veure en d'altres països o en el nostre fa 30 anys, però hi són. I ens ocupen. Com també la injustícia que suposa el patriarcat per a les dones i per a tota la societat. És un fre que cal deixar de prémer si volem de veritat dotar de significat el tan aclamat "canvi de model productiu". Perquè el canvi sigui real, el fons ideològic també ha de canviar. ■



Diputació
Barcelona | Àrea d'Igualtat
i Ciutadania



Revista associada a:



dones dossier

Barcelona, estiu de 2010, núm 38

Consell de Redacció

Lina Barber, Mavi Carrasco, Marta Corcoy, Irene Peiró, Montserrat Puig, Elena Riera, Laia Serra

Edita:

Associació de Dones Periodistes de Catalunya

Rambla de Catalunya 10, 3r. Tel: 93 412 11 11/ 93 412 46 56

E-mail: adpc@adpc.cat

Web: www.adpc.cat www.donesdigital.cat

Coordinació: **Laia Serra**

Secretària de redacció: **Xènia Fortea**

Disseny gràfic i maquetació: **Estudi Villuendas + Gómez**

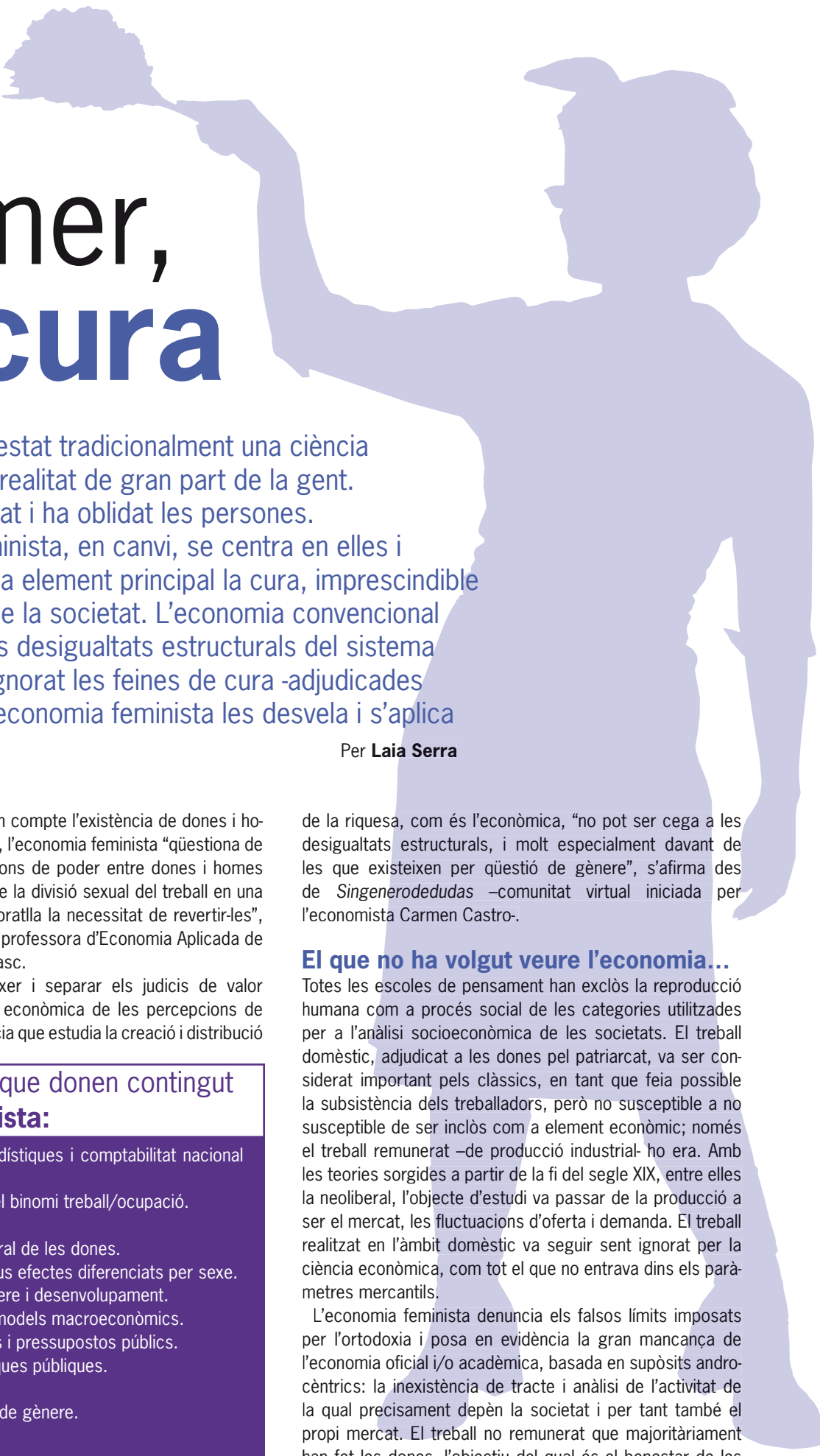
Foto coberta: **Anna Boyé**

Impressió: **El Tinter**

Dipòsit legal: B-44.200-2000

Imprès en paper ecològic

Subscripcions: www.adpc.cat



Primer, la cura

L'economia ha estat tradicionalment una ciència allunyada de la realitat de gran part de la gent. Estudia el mercat i ha oblidat les persones. L'economia feminista, en canvi, se centra en elles i considera com a element principal la cura, imprescindible per al sustent de la societat. L'economia convencional ha promogut les desigualtats estructurals del sistema patriarcal i ha ignorat les feines de cura -adjudicades a les dones-. L'economia feminista les desvela i s'aplica en eradicar-les

Per **Laia Serra**

Més enllà de tenir en compte l'existència de dones i homes en la societat, l'economia feminista "qüestiona de forma directa les relacions de poder entre dones i homes que es donen a partir de la divisió sexual del treball en una societat patriarcal, i subratlla la necessitat de revertir-les", explica Yolanda Jubeto, professora d'Economia Aplicada de la Universitat del País Vasc.

Es tracta de reconèixer i separar els judicis de valor utilitzats en la pràctica econòmica de les percepcions de gènere perquè una ciència que estudia la creació i distribució

de la riquesa, com és l'econòmica, "no pot ser cega a les desigualtats estructurals, i molt especialment davant de les que existeixen per qüestió de gènere", s'afirma des de *Singenerodedudas* –comunitat virtual iniciada per l'economista Carmen Castro–.

El que no ha volgut veure l'economia...

Totes les escoles de pensament han exclòs la reproducció humana com a procés social de les categories utilitzades per a l'anàlisi socioeconòmica de les societats. El treball domèstic, adjudicat a les dones pel patriarcat, va ser considerat important pels clàssics, en tant que feia possible la subsistència dels treballadors, però no susceptible a no susceptible de ser inclòs com a element econòmic; només el treball remunerat –de producció industrial– ho era. Amb les teories sorgides a partir de la fi del segle XIX, entre elles la neoliberal, l'objecte d'estudi va passar de la producció a ser el mercat, les fluctuacions d'oferta i demanda. El treball realitzat en l'àmbit domèstic va seguir sent ignorat per la ciència econòmica, com tot el que no entrava dins els paràmetres mercantils.

L'economia feminista denuncia els falsos límits imposats per l'ortodòxia i posa en evidència la gran mancança de l'economia oficial i/o acadèmica, basada en supòsits androcèntrics: la inexistència de tracte i anàlisi de l'activitat de la qual precisament depèn la societat i per tant també el propi mercat. El treball no remunerat que majoritàriament han fet les dones, l'objectiu del qual és el benestar de les

Alguns dels aspectes que donen contingut a l'Economia Feminista:

- Crítiques metodològiques: estadístiques i comptabilitat nacional cegues al gènere.
- Discussió sobre el concepte del binomi treball/ocupació.
- Divisió sexual del treball.
- Participació i discriminació laboral de les dones.
- Polítiques econòmiques i els seus efectes diferenciats per sexe.
- Problemes i alternatives de gènere i desenvolupament.
- Invisibilitat de les dones en els models macroeconòmics.
- Biaix de gènere en les polítiques i pressupostos públics.
- Impacte de gènere de les polítiques públiques.
- Economia i igualtat de gènere.
- Pressupostos amb enfocament de gènere.

Font: www.singenerodedudas.com

persones, ha estat considerat com a privat/domèstic, aliè al món públic i no reconegut com un aspecte fonamental en la sostenibilitat humana.

Les propostes de l'economia feminista no són només un intent d'incloure les dones en els mètodes i teories; en paraules de Cristina Carrasco, professora de Teoria Econòmica de la Universitat de Barcelona, recollides a l'editorial del quadern monogràfic *Diálogos* “es pretén un canvi radical en l'anàlisi econòmica que pugui transformar la pròpia disciplina i permeti construir una economia que integri i analitzi la realitat de dones i homes, tenint com a principi bàsic la satisfacció de les necessitats humanes”.

El model incomplet amaga tanta realitat

L'economia ortodoxa es basa en el model de l'“homo economicus”, que com explicaven Cristina Carrasco, Anna Bosch i Elena Grau en un article publicat al número de la *Revista de Economía Crítica* dedicat a l'economia de la cura “se'ns presenta com un subjecte independent, sense necessitats –ni biològiques ni afectives-, que només manté relacions a través del mercat”. S'erigeix com a falsa referència. Construït sobre la invisibilitat de les tasques de cura, no contempla la diferència ni la diversitat, exclou i margina la major part d'éssers humans.

L'economia feminista planteja la necessitat de canviar aquest simbòlic i incloure els aspectes –aliens al mercat- que afecten les vides de les persones. Suggereix un altre model de societat, que visibilitza les necessitats humanes

de cura –físiques i afectives- al llarg de tot el cicle vital i es fa responsable de l'organització de l'activitat que fins ara s'ha adjudicat de forma silenciosa i imposada a les dones.

La “cuitadania”, un terme descobert fa uns cinc anys des del grup Eskalera Karakola de Madrid i acollit per l'economia feminista, engloba “el dret a cuidar-nos i a què ens cuidin, el dret a cuidar en condicions dignes i a no cuidar, el dret al temps”. Proposa un nou pacte social. El benestar i la qualitat de vida de les persones –totes i diverses- hauria de ser el primer objectiu social i polític, segons Carrasco, Bosch i Grau, i el debat hauria de centrar-se en: “com organitzar la societat tot acceptant com naturals les dependències en les diverses fases del cicle vital i les exigències de cura que cada una imposa; i com organitzar els temps i treballs de manera que homes i dones poguéssim donar resposta sense tensions a les necessitats humanes més bàsiques”.

Tot desemascarant el patriarcat

Les polítiques públiques reflecteixen i potencien un model de societat patriarcal, la divisió social del treball i, per tant, l'exclusió de les dones del sistema econòmic; cal avaluar-ne l'impacte de gènere. Maria Pazos, Cap d'Estudis d'Investigació de l'Institut de Estudios Fiscales, explicava al Congrés Internacional de Pressupostació Pública Responsable amb la Igualtat de Gènere els fonaments d'aquesta avaluació i afirmava: “els mecanismes de transmissió de la desigualtat no són explícits i costa desvelar-los”. Malgrat la conquesta de drets polítics per part de les dones, en el pla econòmic

La cura, marginada també en el mercat laboral

Resultat de les reivindicacions feministes, així com dels canvis socials (incorporació generalitzada de les dones al mercat de treball, augment de l'esperança de vida i per tant de gent gran, aparició de noves malalties de llarga durada), la crisi de la cura s'ha fet manifesta i surten a la llum deficiències en l'organització social de la cura i la manca de responsabilitat pública.

Les dones han gestionat la feina de cura i han creat històricament xarxes informals per donar abast a totes les necessitats. Al nostre país, els últims anys l'han traspasada a d'altres de forma remunerada. 55.771 persones estaven afiliades a Catalunya al Règim Especial de la Llar de la Seguretat Social el març d'enguany (294.047 a Espanya), encara que des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats es recorda que “no totes les dones que fan treball domèstic remunerat estan donades d'alta”. La incidència de l'econo-

mia submergida és elevada i suposa la desprotecció jurídica per a les persones que realitzen aquesta activitat, el 92% de les quals són dones.

El problema, lluny d'estar solucionat, es globalitza. S'han creat cadenes globals de la cura, que Amaia Pérez, experta de l'Institut Internacional d'Investigacions i Capacitació de les Nacions Unides per a la Promoció de la Dona (UN-Instraw), descriu com “xarxes de dones connectades a nivell internacional, travessant fronteres, que es transfereixen cures d'unes a unes altres”. Un 60% de les treballadores de la llar a Espanya són immigrants, afirma; dones que transfereixen, al seu temps, la cura de les seves famílies a altres dones de la família en els seus països d'origen.

El treball de cura, remunerat i no, ha estat i és desvaloritzat i invisibilitzat. Dins el sector ampli de la cura, que involucra l'educació infantil, la geriatria, etc., les tre-

balladores de la llar, imprescindibles per oferir les cures que la societat necessita, són les més vulnerables, amb una regulació específica discriminatòria, sense prescripció per atur i, a més, amb altes taxes d'irregularitat en el seu compliment.

Des de diverses organitzacions es demana l'equiparació del Règim Especial del Treball de la Llar amb el Règim General.

L'associació de Treballadores de la Llar de Bizcaia, apuntava al quadern *Diálogos*: “les feministes no podem acceptar sense més la versió que hi ha hagut avenços de les dones en la vida pública i l'ocupació, perquè no han estat avenços nets”. Les transformacions no han portat canvis de fons en la responsabilitat dels homes en allò domèstic ni en el debat social sobre els serveis públics. L'opressió de gènere continuarà, afirmen, mentre no es tingui en compte el paper de les treballadores de la llar.



Cartell del fòrum social català 2010.



La cura implica atendre les necessitats, físiques i afectives.



preval l'antiga dualitat dones en el món privat/homes en el públic, afirma Pazos. El sistema d'impostos i prestacions ha sotmès les dones a la total invisibilitat en el món econòmic, les ha marginat i les ha fet dependents; atribueix el treball domèstic a les dones. Els permisos de maternitat, per exemple, s'han ampliat fins a 18 setmanes en la normativa europea, però el de paternitat no. Capitolina Díaz, Doctora en Sociologia i fins recentment Directora General per a la Igualtat en l'Ocupació del Ministeri d'Igualtat, ho recordava a les trobades *L'economia feminista, un nou model econòmic i productiu* que van tenir lloc dins el marc del 3r Congrés de les Dones del Baix Llobregat celebrat a finals d'abril. Precisament la Plataforma per Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció (PPIINA) reclama que la legislació atribueixi les mateixes responsabilitats familiars a dones i homes per assolir la total igualtat d'oportunitats en la contribució a l'economia.

Les polítiques públiques sovint es consideren alienes a la desigualtat que produeixen i presenten la societat actual com l'única possible. Però un altre model social és possible i també més eficient econòmicament: recorda Pazos que els països en què s'ha fomentat i assolit un grau més alt d'igualtat -en el món públic i el domèstic-, són també els que tenen nivells més alts de productivitat.

En aquest sentit, Margarita Artal, sòcia directora de la consultora especialitzada en polítiques d'igualtat Artau i membre de l'Associació Dones Emprenedores de Barcelona (ASODAME) i BPW Barcelona club, afirma que la conscienciació social per la igualtat passa per "fer entendre que si la meitat de la població millora i avança i té més bona salut i més independència econòmica (les dones), l'altra meitat de la població millora també (...). Enfocar les mesures d'igualtat no només des de la perspectiva de gènere femení, sinó de gènere també masculí, és molt important".

Les expertes celebren la creació de lleis i polítiques per la igualtat i la cura, però n'adverteixen la perpetuació del model social i el simbòlic masculí. Per exemple, l'aprovació de la Llei de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les Persones Dependents, l'anomenada Llei de la Dependència, segons Bosch, Carrasco i Grau, es va elaborar sobre un concepte de dependència que manté la dicotomia autonomia/dependència i per tant segueix invisibilitzant les necessitats de cura de la vida quotidiana de tots els membres de la llar -no només quan estan discapacitats o ancians-. Albert Recio, del departament d'Economia Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona, analitzava també a la *Revista de Economia Crítica* els condicionants del model sobre la Llei i afirmava: "No s'ha entrat en el debat a fons que permetés mostrar la dependència com una situació que ha de ser assumida col·lectivament i que per cobrir-la adequadament és necessari articular mecanismes que evitin l'exclusió i garantixin condicions laborals i serveis acceptables". La Llei va néixer amb limitacions pressupostàries i amb el condicionant familista que segueix comptant que les dones cobriran la cura allà on l'Estat no la cobreixi.

Lourdes Ribes, presidenta d'ASODAME, reflexiona: "Els serveis com la policia, l'exèrcit, la judicatura, etc., creats per homes al llarg de la història, són mantinguts amb diners públics, tenen reconeixement de vàlua, "importància", respecte... Però les tasques de cura atribuïdes a les dones, no, i en especial no són sostingudes amb diners." Precisament, Pazos assenyalava la poca dotació de pressupostos en qualsevol acció pública referent a la igualtat de gènere com a un exemple més de l'exclusió de les dones de l'anàlisi econòmica i del mètode científic.

Segons com es mesuri

Les dades i xifres tampoc no són neutres. D'una banda, l'atenció i la interpretació que reben poden variar completament les conclusions que se n'extreuen. Artal afirma que les teories econòmiques han trigat molt de temps en reconèixer les diferències salarials entre dones i homes; després de la constància de les dades s'han hagut d'admetre tot i que recorda: "Normalment les atribueixen a diferències en els llocs de treball o en les responsabilitats laborals, cosa que no és en absolut certa".

D'altra banda, les estadístiques es basen en conceptes que poden tenir diferents continguts, per tant reflecteixen diferents realitats segons com es formulen. L'Enquesta de Població Activa, per exemple, redueix el significat "d'activitat" a la feina remunerada i invisibilitza el treball de reproducció social: descriu la situació de les persones alienes al mercat laboral amb el terme "inactivitat" i iguala les feines de la llar (més d'un 90% de les persones en aquesta situació són mestresses de casa) a les persones estudiants, jubilades o amb incapacitat permanent. El sentit ampli del terme "producció" en l'anàlisi, ofereix una perspectiva molt diferent. El *Compte satèl·lit de la producció domèstica a les llars de Catalunya 2001*, realitzat per un equip d'investigadores de la UB i publicat el 2006 per l'Institut Català de les Dones (ICD) va ser la primera medició del treball que es fa a les llars realitzada a Catalunya (la tercera a Espanya). Va equiparar totes dues modalitats de treball, remunerat i no remunerat; en el estudi la producció domèstica ocupava més temps del total d'hores treballades a Catalunya (52,9%) que la producció de mercat (47,1%).

D'altra banda hi ha aspectes que poden mesurar-se, si se'n té interès. L'índex de discriminació fiscal, presentat per la professora titular d'Economia Aplicada de la mateixa universitat i membre de la Comissió Executiva de l'Institut d'Investigacions Feministes de la Universidad Complutense, Paloma de Villota, és un altre exemple d'aplicació de criteris feministes a l'anàlisi econòmica. Amb el càlcul de l'excés de tributació suportat per/per la segon/a perceptor/a d'ingressos a la unitat familiar quan existeix tributació conjunta -obligatòria o opcional- en la imposició sobre la renda, posa en evidència la no neutralitat de les polítiques fiscals i demostra la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en les reformes per impulsar realment la conciliació de la vida familiar i laboral de les dones casades. L'IRPF espanyol -amb la tributació familiar amb acumulació de rendes opcional- és, segons l'aplicació d'aquest índex, un dels tributs que discrimina més la segona perceptora de rendes de la família (estadísticament és la dona) en els sistemes fiscals imperants en la Unió Europea.

Davant la crisi...

Els límits del sistema s'estan veient en molts fronts, afirma Yolanda Jubeto, tot i el gran impacte sobre la mentalitat general de l'imaginari del capitalisme i la seva idea de benestar material. Moltes veus recorden que la crisi és també ecològica i social.

Els supòsits de l'economia feminista s'han expandit entre les perspectives crítiques de l'economia. Jubeto creu en les possibilitats d'articulació dels moviments feminista, ecologista, alterglobalització, etc. per avançar en la superació del model. Tot i així, l'economia ortodoxa encara defensa el sistema capitalista. "Només cal observar com, encara que la crisi l'han causat els excessos del sistema financer, (...) la

La cura de les persones i de la natura és inseparable

El model de societat que proposa l'economia feminista significa també "afirmar la nostra íntima relació amb el medi ambient i la necessitat d'acabar amb la idea que la civilització és la dominació progressiva de la natura", com deien Amaia Pérez i les dones del grup Eskalera Karakola. El sistema econòmic actual explota la naturalesa, igual que s'apropia del treball de les dones, mentre en nega l'aportació a l'economia de mercat.

Marilyn Waring, doctora en Política Econòmica, feminista i activista pels drets humans de les dones, que va ser membre del Parlament de Nova Zelanda entre 1975 i 1984, assenyalava com naturalesa i feina de cura de les dones reben el mateix tracte dins el sistema de comptabilitat nacional: invisibilitat i exclusió. El 2007, la Comissió Europea va adonar-se dels límits del PIB com indicador del rendiment econòmic i el progrés social; el moviment ecologista ja reclamava comptabilitzar els beneficis i perjudicis de les activitats per al medi ambient i la qualitat de vida de les persones. Des de l'economia feminista es recorda la necessitat de comptar les produccions que el PIB ignora -les que es desenvolupen fonamentalment en l'àmbit familiar- i de decidir quines produccions ja incloses convindria fer créixer o decreixer o inclús fer desaparèixer tenint en compte l'objectiu d'augmentar el benestar de la majoria de la població i en especial, de col·lectius més desafavorits.

La societat organitzada sobre la divisió sexual del treball és insostenible. El grup Dones i Treballs de l'associació Ca la Dona, reflexiona i fa propostes en l'àmbit del treball des del moviment feminista, identifica tres dimensions en la sostenibilitat: l'ecològica, que al·ludeix a la nostra total interconnexió i dependència amb la biosfera; la humana, la necessitat de cura, física i emocional, és universal i dura tota la vida; i la social. Així, sense igualtat entre homes i dones, la societat roman insostenible, perquè una meitat de la societat -les dones- ha d'assumir tota la cura, amb totes les implicacions i conseqüències que comporta.

Les corrents crítiques de l'economia, com la feminista i l'ecològica, han de treballar en comú. Alicia Puleo, Professora en el Departament de Filosofia, Lògica, Filosofia de la Ciència i Teoria i Història de l'Educació de la Universitat de Valladolid, recorda que organitzar la infraestructura quotidiana en base a la sostenibilitat mediambiental no pot minvar els drets -polítics i econòmics- de les dones (assenyala inèrcies patriarcalcs en organitzacions i partits ecologistes). A més, l'evidència que les dones dels països en desenvolupament són les primeres víctimes de la destrucció del medi natural fa necessària la intervenció de l'ecofeminisme.

seva responsabilitat queda oculta i, tot i els enormes beneficis que torna a tenir, el dèficit fiscal el paguem la població treballadora i no el capital”, explica Jubeto. I afegeix: “Torna a quedar en segon pla el tema del repartiment de feines i dels temps, la necessitat de serveis públics per a la cura i totes les propostes encaminades a millorar les condicions de vida de la majoria social més desafavorida, entre la qual hi ha un percentatge enorme de dones”. Del nivell de formació i de voluntat de canvi social de la majoria depèn el futur, diu Jubeto.

Trobades sobre economia feminista com les que es van realitzar dins el 3r Congrés de les Dones del Baix Llobregat,

desvelen com per aconseguir de veritat el -tan aclamat per la classe política- canvi de model productiu, les aportacions de l'economia feminista són claus. El nou model productiu no pot sostenir-se sobre les discriminacions per raó de sexe que impedeixen la plena ciutadania de les dones.

Malgrat els prejudicis i resistències a canviar l'ordre establert en la ciència econòmica, és evident que cal incorporar aquesta visió més àmplia de l'economia, la feminista, per oferir una millor comprensió de la realitat i més eines i vies d'actuació perquè la vida humana sobre la Terra segueixi sent possible i ho sigui amb dignitat i benestar per a tothom. ■

RECURSOS

- Carrasco, C.; Serrano, M.. *Compte satèl·lit de la producció domèstica (CSPS) de les Illes de Catalunya 2001*. Col·lecció 'Estudis' de l'Institut Català de les Dones, núm.1. 2006 Disponible a la web de l'ICD. Disponible a: http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents/web_antiga/Arxius/pub_estudis1.pdf
 - Carrasco, C. *La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?* A revista *Mientras Tanto*, nº 82. Icaria Editorial. Barcelona. 2001.
 - De Villota, P. *La penalización fiscal a la inserción laboral de las mujeres casadas en la Unión Europea*. Ponència presentada al Congrés Internacional Presupuestación Pública Responsable con la Igualdad de Género, 9-10 Juny, 2008, Bilbao.
 - Pazos, M. *Impacto de género de las políticas públicas*. Ponència presentada al Congrés Internacional Presupuestación Pública Responsable con la Igualdad de Género, 9-10 Juny, 2008, Bilbao.
 - Diversos autors. *Dones de Lleida. De la Restauració a la Guerra Civil*. Alfazeta, Col·lecció La porta del Lleó. Lleida. 2010
 - A Diálogos. *Monográficos de divulgación del pensamiento feminista*. nº 1. Hegoa, Instituto de estudios sobre desarrollo y cooperación internacional, Universidad del País Vasco i Acsur Las Segovias. 2009. *Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia*
 - A Asparkia, investigación feminista. nº 20: *La conciliación entre lo personal, lo doméstico y lo laboral en el siglo XXI*. Una mirada pluridisciplinar y global. Publicacions de la Universitat Jaume I. 2009. Castelló.
 - Perelló, F. *Y tendrás más tiempo... estrategias privadas de conciliación*
 - Peterson, E. *Los cuidados a debate: desvelando algunas visiones sobre la igualdad de género y el Estado de Bienestar en las políticas españolas*
 - Martí, A. i Poveda, M.M. *El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres*
 - A *Revista de Economía Crítica* nº5. Asociación Cultural Economía Crítica. Valladolid. 2006
 - Carrasco, C. *Presentación*
 - Recio, A. *La ley de dependencia: socialdemocracia demediada*
 - Bosch, A., Carrasco, C., Grau, E.: *La ley de dependencia y el mito del homo economicus*.
 - Díaz, M., (coord.). *Qui té roba per rentar?* Associació de Veïns i Veïnes d'Horta i Editorial Icaria. Barcelona. 2008.
 - López, S. (coord). *Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras*. ACSUR-LAS SEGOVIAS, UN-INSTRAW. Madrid. 2010
 - Orozco, A., *Cadenas globales de Cuidado*. Un-Instraw Documento de trabajo nº2. 2007.
 - Jubeto, Y., Larrañaga, M., *Repensando la crisis desde un enfoque de género*. Ponència de les XII Jornades d'Economia Crítica. Disponible a: <http://www.ucm.es/info/ec/jec12/index.htm>
 - Puleo, A. H., *Feminismo y ecología*. Cátedra de estudios de género de la Universidad de Valladolid. Disponible a: http://www.nodo50.org/mujeresred/ecologia-a_puleo-feminismo_y_ecologia.html
 - Mingo, J., *El decrecimiento como alternativa necesaria*. A *Economía crítica y crítica de la economía*. http://economiecritica.net/web/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=41
 - Naredo, J.M., *Priorizar el bienestar a Diari Público*, 22 de setembre del 2009. Disponible a: <http://blogs.publico.es/delconsejoeditorial/318/priorizar-el-bienestar/>
 - Veuthey, S. *Conexiones entre las corrientes ecologistas y de género*. *WRM Bulletin* nº 152. 2010. Disponible a: <http://womenonthemarch.wordpress.com/2010/03/23/conexiones-entre-las-corrientes-ecologistas-y-de-genero/>
 - Comunicat de premsa del II Congrés del Decreixement. Barcelona. 2010. Disponible a: <http://www.degrowth.eu/v1/fileadmin/content/press/ComunicatPremsa29Mar%C3%A7.pdf>
- Webs:**
- www.singenerodedudas.com
 - Convocatòria i vídeo de la manifestació SEDOAC: <http://www.sindominio.net/karakola/spip.php?article231>
 - Women in Europe for a Common Future: www.wecf.org
 - www.igualeseintransferibles.org
- Vídeo:**
- Warning, M., Nash, T. (dir) *Who's counting?*. 1995

“La bugadera! Qui té roba per rentar?”

És el crit de les antigues bugaderes pels carrers de Barcelona quan buscaven clientela. I és el títol del projecte que una comissió de dones va dur a terme per investigar, donar a conèixer i homenatjar aquelles dones empresàries pioneres, que van treballar molt i de forma molt dura tota la seva vida, mal pagades, mal considerades i invisibilitzades però que van fer possible la subsistència de moltes famílies. Un exemple de criteris econòmics feministes en la recerca històrica

Per **Laia Serra**

Mònica Díaz va formar part del projecte *Qui té roba per rentar?* i va ser curadora de l'exposició itinerant amb el mateix nom sobre les dones que ja en el segle XVIII es van dedicar a una tasca social i de cura, imprescindible, molt dura però mal vista i després oblidada, com era la de rentar la roba.

El que després va ser una exposició, un llibre i un projecte de tot el barri d'Horta de Barcelona va sorgir de la iniciativa, el 2004, de Joana Navarro, veïna d'Horta, de filmar entrevistes a dones que havien rentat als safareigs públics a la Torre de l'Espanyol i a Capçanes, a la província de Tarragona.

Mònica Díaz i l'associació Dones d'Horta s'hi van implicar i van continuar la recerca sobre les dones que havien rentat la roba a Horta, on hi havia hagut la tradició de bugaderies creades i gestionades per dones que oferien aquest servei a la ciutat de Barcelona.

Es van organitzar activitats obertes a la participació de la gent del barri i l'abril del 2006 s'hi van afegir altres dones i van crear la Comissió Projecte Bugaderes que va planificar i gestionar el desenvolupament de l'exposició i va recollir les aportacions de les moltes persones que van participar-hi. Van ser acollides per l'Associació de Veïns i Veïnes d'Horta.

L'abril del 2008 es va inaugurar l'exposició a la nova biblioteca d'Horta. Tant l'exposició com el posterior llibre es van construir a partir dels sabers de les dones, de les explicacions de les pròpies bugaderes i les seves famílies. La seva veu va recuperar-se i les testimonis van veure reconeguda la seva tasca, el seu paper crucial en l'economia.

Del projecte *Qui té roba per rentar?* va sorgir, a més, un recull de cançons de bugaderes que la coral d'Horta va cantar. El suport de la coordinadora d'entitats va permetre portar el projecte a diverses associacions veïnals, i es va organitzar una desfilada de bugaderes que ja s'ha convertit en una festa tradicional d'Horta. L'esbart dels Lluïsos d'Horta va representar a la plaça Balls de les bugaderes. No debades la geganta d'Horta és una bugadera, recorda Díaz, doncs hi va ser l'ofici més comú, encara que les estadístiques només recullen la feina feta pels homes.

I és que tot el projecte és una il·luminadíssima invitació a reflexionar sobre la dicotomia instaurada entre feina remunerada i no remunerada, entre vida pública i mercat/vida privada i cura. La continuïtat i la multiplicitat de feines en tots dos àmbits defineixen el treball d'aquelles dones, que a més, representen una immensa majoria de les dones al llarg de la història i d'arreu del món.

La Comissió Projecte Bugaderes va començar a comptar les seves hores de feina, a partir del 2006. Es tractava, explica Díaz, “de fer visible també el nostre treball, encara que no es remunerés, saber quantes hores estàvem aportant”. Costava fer aquest còmput, afirma, “perquè les dones no tenim l'hàbit de comptabilitzar les nostres múltiples feines, i així contribuïm a què no es vegin”. Amb el projecte, reflexionava Díaz, “vam intentar aprendre una pràctica de donar-li valor al nostre temps” ■

FOTO: OLGA URIBE



Desfilada de bugaderes a la Festa Major, setembre del 2007.



Reunió de la Comissió Projecte Bugaderes amb el Districte Horta-Guinardó, abril del 2007.

FOTO: MÓNICA DÍAZ

Un cop d'ull al mercat laboral

L'esclat de la crisi financera al setembre de 2008 als Estats Units va ser el punt de partida d'una crisi econòmica que s'ha expandit a escala mundial i ha tingut un nefast impacte sobre la vida de milions de persones arreu del món. El model espanyol, basat en la construcció i el turisme, ha agreujat l'impacte de la recessió en l'ocupació, i les previsions apunten a una recuperació molt més lenta que la de la resta dels països de l'OCDE

Per **Anna Cabanillas**

Des del setembre del 2008, l'atur ha estat fortament present en el mercat de treball espanyol i català. Segons les xifres de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), 286.200 persones van quedar-se a l'atur a l'Estat Espanyol el primer trimestre del 2010 i el nombre total d'aturats es va situar en 4.612.700 persones.

Catalunya ha estat la segona comunitat autònoma amb més destrucció d'ocupació en els primers mesos de l'any, només per darrere de Galícia, i les persones desocupades són 676.200. Per sectors d'activitat, la construcció registra la taxa d'atur més elevada a Catalunya (23,3%), tot i que falta una paraula del trimestre anterior, seguida de l'agricultura (15,9%) que és la que augmenta més. La taxa d'atur més baixa correspon als serveis (7,8%).

L'atur en sectors masculinitzats

L'atur masculí, afectat per la destrucció d'ocupació en sectors molt masculinitzats com la construcció i l'automoció, va començar a augmentar a Espanya a finals de setembre del 2008, i ho va fer de forma continuada fins el primer trimestre del 2009, quan es va estabilitzar i va començar una lleu tendència a la baixa. L'atur femení va començar a créixer també el primer trimestre del 2008, però es va recuperar el següent trimestre, moment a partir del qual hi va haver més homes aturats que dones. A dia d'avui són 2.553.600 els homes aturats a l'estat espanyol davant els 2.059.000 de dones

Menys atur, però no més igualtat

Més dones que homes han mantingut el seu lloc de feina. Són nombrosos els analistes i mitjans de comunicació que han interpretat aquesta dada com una aproximació a l'assoliment de la igualtat en el mercat de treball espanyol. No obstant això, afirma l'informe de la fundació Surt "Dones en crisi", no podem caure en aquest error, quan les xifres demostren que la participació femenina al mercat laboral no es realitza en igualtat de condicions. Segons les darreres dades de l'INE, les dones espanyoles cobren un 26,3% menys que els homes en els mateixos llocs de treball, conformen el grup majoritari (80%) en el contractes de jornades parcials—no per voluntat pròpia—i tenen més contractes temporals. A més, segueixen realitzant la major part de treball domèstic i de cura—no reconegut i no remunerat—, que condiciona la seva participació al mercat laboral.

Que avui hi hagi més homes aturats que dones és un fet conjuntural, fruit de la destrucció d'ocupació en sectors masculinitzats que s'ha donat aquests dos anys. La discriminació de les dones en el món laboral és estructural. Perquè la futura recuperació repercuteixi en tota la societat, no es pot amagar la persistència de les desigualtats darrera les xifres de l'atur.

Comparació Taxa D'atur Per Sector D'activitat A Espanya 2002 I 2009

	2009		2002	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Total	8,5	16,2	18,6	19,1
Agricultura	11,4	25,5	17,9	24,6
Indústria	5,3	12,3	10,6	11,8
Construcció	9,7	11,9	26,2	15,4
Serveis	5,7	10,1	8,8	10,2

En comparació amb l'any 2002, les taxes d'atur en les dones ha disminuït per sectors, excepte en la construcció, i s'ha augmentat el sector serveis.

Font: Enquesta població activa INE

Salaris a Espanya

Salari anual	Homes	Dones	Dones/ Homes*
Salari mig brut	22.780,3	16.943,9	74,4
Salari mig	18.468,3	14.264,8	77,2
Salari més freqüent	14.508,7	11.507	79,3
Salari a temps complet	23.655,3	19.518,6	82,5
Salari a temps parcial	10.649,45	9.285,9	87,2

*percentatge del sou que cobren les dones respecte del 100% que cobren els homes
Font: Enquesta Annual d'Estructura Salarial 2007- INE

Ocupació per situació professional, tipus de contracte i durada de la jornada

Total ocupats	Any 2008	
	Ambdós sexes	%Dones
Treballadors per compte propi	3535	32,6
Assalariats	16,308	45,1
Contracte indefinit	11,753	43,6
Contracte temporal	4554,2	49,1
Altres	13,5	38,5
Ocupats a temps complet	17377,8	37,6
Ocupats a temps Parcial	2479	80,0

Font: INE

(que han augmentat des del trimestre anterior). En el cas català, persisteix encara la diferència entre homes i dones, tot i que va disminuint. La taxa d'atur dels homes va ser, el primer trimestre del 2010, del 19,01% i la de les dones 16,58%, segons l'INE.

Els indicadors del Euroíndice Laboral IESE-Adecco apunten que la taxa d'atur a Espanya creixerà en el segon trimestre de 2010 fins al 19,2%, i es perdran 287.000 llocs més de treball. ■

Variació de l'ocupació i l'atur

	aturats	ocupats
Espanya	141,4%	-9,1%
Itàlia	40,8%	2,5%
UK	38,5 %	1,3%
POR	26,8%	3,4%
FRA	23,4%	0,3 %
POL	3,0 %	3,7 %
ALE	-4,7%	1,7 %

Font: IESE-IRCO en base a INE, Eurostat i oficines nacionals d'estadística.

Entre setembre del 2007 i desembre del 2009, el nombre d'aturats a Espanya supera el triple d'augment que han acumulat els dos països que més han vist créixer l'atur.

Taxa d'atur i ocupació per sexe a Espanya 2009

	Taxa activitat	Taxa aturats
Homes	69,11%	18,01%
Dones	51,51%	16,86%
Totals	60,15%	17,36%

Font: INE 2009

RECURSOS

- Institut Nacional d'Estadística (www.ine.es) *Enquesta Població activa Espanya, I trimestre 2010.* <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0110.pdf>
- Idescat (www.idescat.cat) *Enquesta Taxes d'activitat, ocupació i atur per sexe i edat, IV trimestre 2009* <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0608>
- Sales Gutiérrez, L. *Informe de recerca Dones en Crisi.* Fundació Surt. 2009 http://www.surt.org/docs/publicats/2009/informe_recerca_dones_en_crisi.pdf
- Gabinet d'Estudis Econòmics. Cambra de Comerç. *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení.* 2008. http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14202&name=DLFE-931.pdf
- Secretaria Confederal para la Igualdad, Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora UGT *Informe sobre Igualdad Salarial 2010.* <http://www.ugt.es/actualidad/2010/febrero/INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL 2010 UGT.pdf>
- Euroíndice Laboral IESE-Adecco. 2009. http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/566.pdf
- Obeso, C. (coord.) *VI Informe Randstad Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Mujer y Trabajo.* Instituto Estudios Laborales ESADE-Randstad. 2006. <http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/publicaciones/informes/VI-Mujer-y-talento.pdf>

WWW.GENCAT.CAT/EQUIPAMENTS

15.000 EQUIPAMENTS DE TOT CATALUNYA. TOT EL QUE BUSQUES, A UN SOL CLIC.

Entra al nou portal de la Generalitat de Catalunya. Des d'aquí podràs accedir de forma fàcil i còmoda a tots els equipaments de Catalunya públics i concertats. Troba tot el que busques amb un sol clic o ara, també, des del teu telèfon mòbil.

Parc de Bombers de Falset



Generalitat de Catalunya

som-hi



L'estat de la pobresa

La pobresa no és només la manca dels ingressos i els béns bàsics per sobreviure, sinó també l'absència d'opcions i oportunitats per a assolir un nivell de vida digne. Al món, al voltant de 1.400 milions de persones viuen amb menys d'1,25 dòlars al dia. Les més afectades són, com gairebé sempre, les dones

Per **Anabel Herrera**

Quan el 12 de gener a les 16.53 hora local el terratrèmol va arribar a Haití, no només es va endur la vida de milers de persones, sinó que va destruir el 60% del Producte Interior Brut del país en només 35 segons, en paraules del primer ministre, Jean Max Bellerive. La catàstrofe, una de les més greus de tota la història de la humanitat, no va ser fortuïta. Està més que demostrat que la pobresa agreuja els desastres naturals, i Haití, amb només nou milions d'habitants, és el país més pobre d'Amèrica Llatina. Tant, que repartir l'ajuda humanitària va ser tota una odissea perquè els damnificats del terratrèmol es confonien amb les persones que ja vivien en una situació de precarietat i pobresa abans de la tragèdia.

Si repassem els antecedents entendrem el perquè. Haití escenifica el desastre d'un segle d'intervencions militars i repressió. La imposició d'un model econòmic neoliberal, amb les seves polítiques de lliure comerç va permetre, per exemple, l'entrada massiva d'aliments bàsics, que va conduir a la ruïna i la desestructuració del país. Com que gran part de la població vivia del camp, van haver d'emigrar a grans ciutats com Port Princep, la capital, que no estava preparada per multiplicar per 10 els seus habitants; d'aquí el seu amuntegament.

A tot això hem de sumar una absoluta falta de polítiques ambientals. Segons dades de l'ONU, la tala indiscriminada d'arbres per a l'obtenció de carbó vegetal i llenya ha fet que la desforestació afecti el 97% de la superfície del país. Les conseqüències immediates més importants són dues. En primer lloc, l'erosió del sòl, que fa que no hi hagi arbres i que cada tempesta tropical o huracà causi inundacions i allaus de llot. I en segon, la manca d'accés a l'aigua potable, que afecta el 63% de la població, segons UNICEF, i propicia que les malalties infeccioses es propaguin amb més facilitat.

Què entenem per crisi

Mentre els governants haitians pensen com treure tot un país de la pobresa, els dels països desenvolupats dissenyen les seves polítiques per frenar els efectes de la crisi financera. Parlen d'hipoteques, de l'augment de l'atur i de la caiguda del consum. Estem tan acostumats a justificar qualsevol problema amb la crisi que no ens hem adonat que cada dia moren 25.000 persones al món a causa de la fam. Això sí que és una crisi.

Per a la directora general d'Intermón Oxfam, Ariane Arpa, "els brots verds de la recuperació econòmica no han arribat als països més pobres, que estan avui patint de manera molt virulenta la depressió global". Un dels motius principals d'aquesta situació és el sistema ineficax de governança internacional segons va declarar públicament Jacques Diouf, el director general de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Agricultura i l'Alimentació (FAO): "Existeixen programes, projectes i plans generals que esperen tan sols la voluntat política i els recursos per fer-se operatius". "Els líders mundials van reaccionar amb contundència a la crisi econòmica i financera i van aconseguir mobilitzar milers de milions de dòlars en un termini de temps molt curt. La mateixa acció enèrgica és necessària per a combatre la fam i la pobresa", va assegurar Diouf.

En realitat, els líders polítics sí que estan compromesos amb la lluita contra la pobresa, almenys en teoria. L'any 2000, els Governos i els Estats van firmar la Declaració del Mil·lenni de les Nacions Unides, que marcaven els vuit Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni, el primer dels quals és, justament, "eradicar la pobresa extrema i la fam". En concret, el que es pretén és reduir a la meitat, entre el 1990 i el 2015, el percentatge de persones amb ingressos inferiors a un dòlar. Malgrat les bones intencions, les xifres ens demos-

tren que d'aquí a cinc anys no haurem aconseguit l'objectiu ni de bon tros. I això que els experts calculen que en realitat es podria aconseguir simplement invertint 50.000 milions de dòlars anuals addicionals.

La pobresa al món

L'estudi de Martin Ravallion, director del Grup d'Investigacions sobre el Desenvolupament del Banc Mundial, és, des de fa anys, el més complet que existeix sobre l'estat de la pobresa al món. Segons les actualitzacions més recents, durant els últims 25 anys la pobresa ha afectat més del previst al món en desenvolupament, però també s'han assolit avenços considerables cap a la reducció de la pobresa en general.

Anem per parts. Fins l'any 2005, s'entenia que una persona es trobava sota el llindar de la pobresa si vivia amb menys d'un dòlar al dia. En aquesta situació es trobaven al voltant de mil milions de persones arreu del món. A partir de l'any 2005, s'ha tornat a recalcular la línia internacional de la pobresa, que ara se situa en 1,25 dòlars al dia degut a l'increment del cost de vida. I el resultat ha estat que el nombre estimat de pobres als països desenvolupats ha augmentat en 400.000, és a dir, que se situa en 1.400.000 persones.

Si fem un cop d'ull a la pobresa per regions, veurem que a l'Àsia oriental, la més pobre del món el 1981, va passar d'un 80% de població que vivia amb menys d'1,25 dòlars al dia al 20% el 2005, degut, principalment, a la reducció de la pobresa a la Xina. A l'Àsia meridional, també va disminuir del 60% al 40% en el mateix període, però això no ha estat suficient per a reduir el nombre total de persones pobres a la regió, que arribava al voltant de 600 milions el 2005. A l'Àfrica al sud del Sàhara, en canvi, el nombre de persones pobres pràcticament s'ha duplicat, de 200 milions el 1981 a 390 milions el 2005.

Als països d'ingrés mitjà es treballa amb la línia de pobresa mitja de 2 dòlars al dia en preus de 2005, establerta per a tots els països en desenvolupament. Segons aquest

Biotecnologies per als camperols pobres

L'objectiu de les biotecnologies, tant les convencionals com les modernes, hauria de reorientar-se en benefici dels camperols pobres en els països amb pocs recursos i no dels agricultors rics en països desenvolupats. Això és el que va concloure l'Organització de les Nacions Unides per a l'Agricultura i l'Alimentació (FAO) en una conferència celebrada recentment a Mèxic.

Per al director general adjunt d'aquest organisme, Modibo Traoré, "les biotecnologies no han tingut encara un impacte significatiu en la vida de la gent en la majoria de països en desenvolupament perquè existeix una mancança de tecnologies, normatives i capacitats tècniques adequades i profitoses, juntament amb la infraestructura per al seu desenvolupament, avaluació i desplegament".

En les últimes dècades, les biotecnologies han avançat molt i han generat nombroses innovacions, sobretot en el camp farmacèutic i en l'agricultura. Són les responsables, per exemple, de les varietats híbrides d'arròs d'Àfrica que han aconseguit doblar el rendiment d'aquest cereal, de l'ús de la inseminació artificial per elevar el rendiment de les vaques lleteres a Bangladesh i dels mètodes basats en ADN per detectar malalties de les gambetes a l'Índia.

paràmetre, des del 1981 la taxa de pobresa va disminuir a Amèrica Llatina i a l'Orient Mitjà i Nord d'Àfrica, però no prou com per reduir el nombre total de persones pobres.

"El 2015, prop de 1.000 milions de persones encara viuran amb menys d'1,25 dòlars al dia. I molts dels que van superar el llindar de la pobresa d'1,25 dòlars al dia entre 1981 i 2005 encara seran pobres d'acord amb els nivells dels països rics o, fins i tot, d'ingrés mitjà", afirma Ravallion.

A mesura que ens apropem a l'any 2015, és necessari avaluar les necessitats dels països en desenvolupament uns quants anys més enllà. El pronòstic per al 2020 suggereix que 826 milions de persones (el 12,8% de la població dels països en desenvolupament) viuran amb 1,25 dòlars diaris



FOTOS: D'AMNISTIA INTERNACIONAL, DE L'INFORME LA TRAMPA DEL GÉNERO. MUJERES, VIOLENCIA Y POBREZA.

o menys, i que hi haurà gairebé dos mil milions de pobres si es recorre a la línia de pobresa de dos dòlars diaris. Els cinc anys addicionals deixarien a Àfrica al sud del Sàhara sense aconseguir encara els Objectius del Mil·lenni en relació amb la pobresa.

La pobresa a casa nostra

La pobresa acostuma a associar-se als països en desenvolupament, en els quals la desnutrició, la fam i la manca d'aigua potable sovint són un desafiament quotidià. Però el cert és que la pobresa i l'exclusió social també es donen a Europa. Si atenem a les xifres de Càritas, la pobresa afecta a 80 milions d'europes.

A nivell estatal, vuit milions de persones viuen en la pobresa a Espanya i un milió i mig d'espanyols es troben en situació d'alta exclusió social i severa pobresa. Segons Sebastián Mora, el secretari general d'aquesta entitat, "la crisi econòmica ha accentuat greument les dades, i ha provocat que les persones que abans gaudien d'una situació normalitzada visquin ara de forma molt complexa econòmicament". "La pobresa i l'exclusió social són una injustícia social que afecta la dignitat de les persones i vulnera els drets humans de forma inadmissible en una societat que disposa de recursos i de riquesa suficient per a tots".

Per això, tant Càritas com altres organitzacions sense ànim de lucre, consideren que els models socials dels governs, amb iniciatives com els Objectius del Mil·lenni o l'Any Europeu contra la Pobresa i l'Exclusió Social, que se celebra enguany, no són prou ambiciosos. A Catalunya, per exemple, la Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament (FCONGD) denuncia que la Generalitat hagi retallat dràsticament la partida pressupostària per a cooperació el 2010 en més de 10 milions d'euros, el que suposa un 21% menys que l'any anterior.

Una recent enquesta encarregada per l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) revela que un 86,4% de la població a Catalunya estaria d'acord amb què la Generalitat dediqués part dels recursos a la cooperació amb països empobrits, malgrat la crisi. La ciutadania mostra la



FOTO: CINTA BERENGUER

Una dona i la seva filla, en un pis d'acollida de Càritas de Barcelona.

seva solidaritat i el Govern sembla ignorar-ho. És el que diuen des de la FCONGD: "Reivindiquem el reconeixement de la cooperació al desenvolupament com una política pública cabdal i irrenunciable del Govern, pel seu caràcter redistributiu global. Perquè és de justícia, per responsabilitat moral i perquè si som responsables de les causes que provoca la crisi també hem de ser responsables en la seva solució".

La feminització de la pobresa

Ja siguin europees, africanes o asiàtiques, les dones són les grans perjudicades per la pobresa, ja que representen el 70% dels 1.400 milions de persones que viuen amb menys d'1,25 dòlars al dia. A més, la bretxa que separa els homes de les dones atrapats al cicle de la pobresa no ha deixat de

LA CRUA REALITAT

Segons xifres de la FAO

(Organització de les Nacions Unides per a l'Agricultura i l'Alimentació):

- 25.000 persones (criatures i adultes) moren tots els dies per fam i causes associades.
- Més del 60% de les persones amb fam crònica són dones.
- 907 milions de persones, només als països en desenvolupament, pateixen fam.

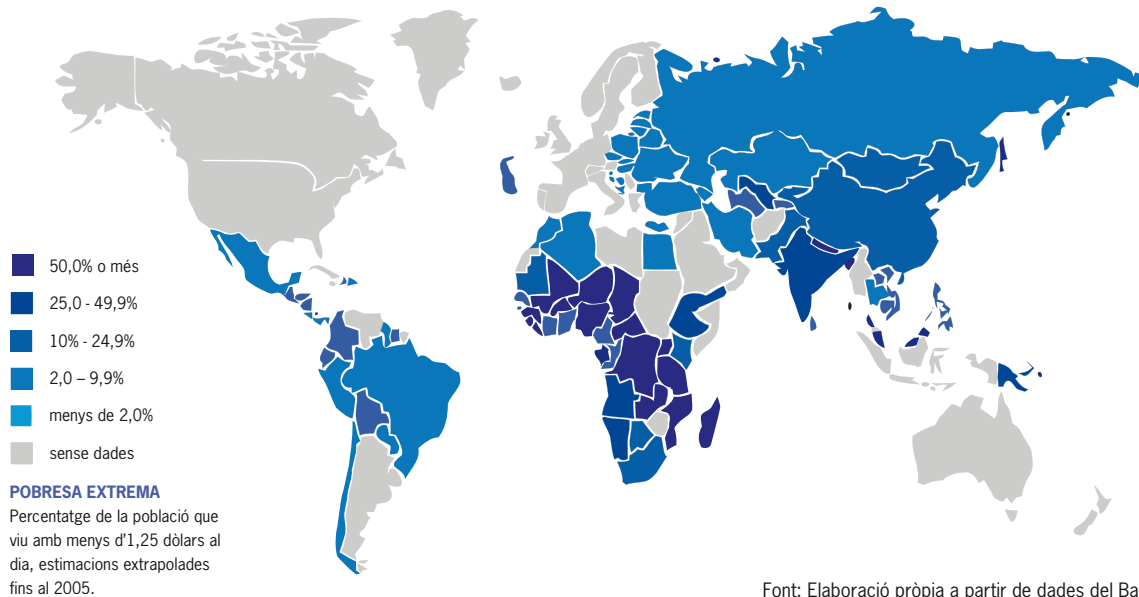
Segons la Coordinadora

Espanyola d'ONG de Cooperació al Desenvolupament (ONGD-España):

- Prop de 30.000 menors d'edat moren cada dia per la pobresa al món.
- 14 de cada 100 persones pateixen fam de forma permanent.
- 75 de cada 100 persones que pateixen fam són productors d'aliments (petits agricultors, camperols sense terra o pescadors).
- Només l'1% de la terra pertany a les dones i no obstant això cultiven el 80% de la seva superfície.

La pobresa extrema al món

El primer dels Objectius del Mil·lenni és reduir a la meitat, entre el 1990 i el 2015, la proporció de persones amb ingressos inferiors a 1 dòlar per dia. Aquest mapa de l'estat mundial de la pobresa mostra les persones que vivien amb menys d'1,25 dòlars fins al 2005.



créixer al llarg de l'últim decenni, fenomen que es coneix com "la feminització de la pobresa".

Així ho reconeix el Programa de Nacions Unides per al Desenvolupament (PNUD), que destaca grans desigualtats respecte els homes, com per exemple que, dels 550 milions de treballadors pobres que hi ha al món, 330 (el 60%) són dones; o que la diferència de salaris en alguns països se situa entre el 30% i el 40%; i també que per cada 100 nens que hi ha sense escolaritzar, 117 nenes tampoc ho estan.

No hi ha dubte que alguns aspectes de la pobresa estan vinculats al gènere. Si existeix un percentatge superior de dones que pateixen diferents formes de pobresa és perquè no disposen d'accés igualitari a l'educació, als mitjans de producció i la propietat i control dels béns, que en molts casos es combina amb la manca d'igualtat de drets en l'entorn familiar i social.

Segons un informe de la FAO elaborat el 2004, la població femenina, malgrat que constitueix gairebé el 44% de la mà d'obra agrícola als països en desenvolupament i produeix la majoria dels aliments bàsics a l'Àfrica, en aquests llocs no té dret a la propietat i és considerada com un objecte de treball, on se l'explota més que als homes i per menys diners. La supeditació als marits i la dependència familiar té conseqüències molt negatives per a la vida de les dones, en els països en desenvolupament. En primer lloc, implica impossibilitat d'accedir a l'educació. En les famílies pobres, s'acostuma a donar prioritat a l'educació i formació professional dels fills mascles, relegant les femelles a un paper secundari en el qual només poden treballar per contribuir a l'escolarització dels seus germans. L'analfabetisme implica la impossibilitat de conèixer els propis drets. El mateix passa amb l'alimentació. Si no hi ha prou aliments per a tota la família, sempre es prioritza els nens a les nenes alhora de menjar.

La fam i la manca d'educació augmenta també la vulnerabilitat de les dones en matèria de salut, malalties de transmissió sexual, embarassos no desitjats i abusos socials i familiars. Dels 17 milions de dones entre 15 i 49 anys que viuen amb VIH/Sida, el 98% viuen en països en desenvolupament.

Un any per lluitar contra la pobresa

La Unió Europea és una de les regions més riques del món, i malgrat això, el 17% dels europeus no disposen dels recursos necessaris per cobrir les seves necessitats bàsiques. Per promoure un model social que contribueixi al benestar dels individus i al desenvolupament econòmic d'Europa s'ha declarat aquest 2010 com l'Any Europeu de la Lluita contra la Pobresa i l'Exclusió Social.

Els objectius principals de la iniciativa són:

- El reconeixement del dret fonamental de les persones que es troben en situació de pobresa a viure amb dignitat i a exercir un paper actiu en la societat.
- La promoció de la cohesió dels grups socials més vulnerables, com les víctimes de discriminació, les persones amb discapacitat, les criatures i les famílies en situació d'extrema pobresa.
- La responsabilitat compartida i la participació col·lectiva i individual per a incrementar el paper de tots els actors públics o privats en la lluita contra la pobresa i l'exclusió social.
- El compromís i l'acció política dels Estats membre i de la Unió Europea i la intensificació de totes les accions empreses en totes les instàncies del govern.

L'Any Europeu de la Lluita contra la Pobresa i l'Exclusió Social es materialitzarà en campanyes de sensibilització de l'opinió pública, iniciatives innovadores i creatives, trobades, debats i estudis.

Més informació a: <http://www.2010againstopoverty.eu>

FOTO: AMNISTIA INTERNACIONAL



pament. A més, més de mig milió de dones moren cada any per causes relacionades amb l'embaràs, el part o els avortaments. Els hospitals i centres sanitaris, en la majoria dels casos, no es troben a prop dels nuclis rurals, on viuen les persones més necessitades.

Els conflictes bèl·lics dificulten que les dones pugin portar una vida sana. La violència sexual, sovint, és utilitzada com arma de guerra. Segons l'informe d'Amnistia Internacional *Mujeres, violencia y pobreza*, les dones que viuen en la pobresa "estan més exposades a convertir-se en el blanc de certes formes de violència per gaudir d'un estatus social menys elevat que altres dones i perquè els seus maltractadors saben que és menys probable que denunciïn els abusos o demanin ajuda".

És el que passava a la República Democràtica del Congo, segons un altre informe del 2004 d'aquesta entitat, on es calcula que cinc noies o dones eren violades cada minut; després, els seus marits les repudien o les maltracten perquè pensen que han consentit la violació. A Haití, abans de la tragèdia del terratrèmol, més de 100.000 nenes de les zones rurals d'entre 6 i 17 anys estaven empleades en el servei domèstic perquè els seus progenitors no se'n podien fer càrrec; moltes d'elles estaven exposades als abusos físics i a la violència sexual. "Les dones que pateixen violència perden ingressos i veuen afectada la seva capacitat de guanyar-se la vida", conclou l'informe *Mujeres, violencia y pobreza* d'Amnistia Internacional.

El paper econòmic de les dones

La desigualtat econòmica entre homes i dones no és només cosa dels països en desenvolupament. En els països industrialitzats, avui dia, es contracta més fàcilment als homes, no hi ha igualtat salarial i l'accés als alts càrrecs és més difícil per a les dones. Per a Kirsten Latrich, secretària regional de Dona i Cooperació Internacional de Comissions Obreres (CCOO), la precarietat en la feina va unida directament a la pobresa en aquests casos. Encara que moltes dones tinguin una feina, no guanyen per viure de forma digna. Aquesta situació, juntament amb les dificultats per fer-se càrrec dels

fills, és la que propicia que moltes deixin de treballar. Als països industrialitzats, les mares solteres constitueixen ja una part desproporcionada dels més desfavorits.

Així doncs, la potenciació del paper econòmic de la dona es presenta com un factor determinant per sortir del cicle de la pobresa. Una de les estratègies més populars per eradicar la pobresa i l'exclusió social és la concessió de microcrèdits. Es tracta de petits préstecs que s'inverteixen en l'autotreball de les dones. El Banc Mundial, a través de l'Associació Internacional de Foment (AIF), és el principal proveïdor de fons de donants per a serveis socials bàsics als 79 països més pobres del món. Atorga préstecs –a dones i també a homes- sense càrrec d'interessos, a tornar en un termini d'entre 35 i 40 anys i amb un període de gràcia de 10 anys.

Els préstecs es destinen a educació primària, serveis bàsics de salut, provisió d'aigua potable i sanejament, etc., per preparar el camí per al creixement econòmic, la creació de treball, l'augment dels ingressos i la millora de les condicions de vida. Així és com s'ha aconseguit que, a Bangladesh, el nombre de nenes que assisteix a l'escola secundària es tripliqui en 15 anys. O que les comunitats rurals al Vietnam s'hagin transformat gràcies a un nou servei elèctric que cobreix 2,7 milions de persones. O també que Armènia assentís les bases d'un sistema judicial modern amb la renovació de 12 jutjats i un programa informàtic per a la gestió dels casos. Són petits grans de sorra que contribueixen, de mica en mica, a la gran tasca d'eradicar la pobresa al món. ■

RECURSOS

- *La trampa del género. Mujeres, violencia y pobreza*. Amnistia Internacional, 2009. Disponible a: www.amnesty.org/es/stay-informed/publications/books/la-trampa-del-genero
- Coordinadora Espanyola d'ONG de Cooperació al Desenvolupament (ONGD-España). www.coordinadoraongd.org
- Banco Mundial. www.bancomundial.org/



012 | LA GENERALITAT RESPON



Què necessites saber? Truca al 012: ajuts i subvencions, serveis d'habitatge, informació del trànsit, el temps, drets del consumidor, l'agenda cultural... Tota la informació i els serveis de la Generalitat, al 012. O al 902 400 012, si truques des de fora de Catalunya. I per internet, a www.gencat.cat. **La Generalitat més a prop teu.**

 **012**
www.gencat.cat
Establiment: 0,30€. Cost mínim: 0,067€
Tarifació per segons. IVA INCLOS



**Generalitat
de Catalunya**

Sortir de la crisi amb lideratge

En el context de l'actual crisi econòmica, moltes empreses han tornat a centrar les seves estratègies en un concepte clau: el lideratge. Aquest fet implica retornar a antigues pràctiques quant a supervisió i control, i reflexionar també sobre la necessitat d'aplicar sistemes més rentables. Un lideratge en el qual la dona ha de jugar també un paper clau

Per **Marta Olivé**

Però, què s'entén per lideratge? Segons el professor expert en lideratge de la Universitat de San Diego, Joseph C. Rost, es podria definir com "un procés on una persona o grup de persones influencien a d'altres per aconseguir transformacions reals que reflecteixen propòsits comuns".

Partint d'aquesta base, esdevé una eina essencial per a les empreses i especialment en temps de crisi, ja que sense la seva presència es fa difícil mantenir la productivitat i competitivitat empresarial. Punt en què entren en joc conceptes clau com el "coaching executiu", que té com a objectiu potenciar la capacitat de les persones i dels equips, retallant l'escletxa entre la situació actual del client i allò que vol aconseguir. Per tant, identificar una situació que no se sap com abordar per aprendre a gestionar-la de manera correcta.

Objectiu: consolidar el lideratge

Davant d'aquesta necessitat de lideratge, una evidència: com es va concloure a la sessió de treball del Fòrum Europeu de Dones celebrat a Cadis, les dones no aconsegueixen consolidar el seu lideratge. En paraules de la vicepresidenta del Congrés espanyol i diputada popular, Ana Pastor, "a les dones les treuen i les posen als llocs. Les posen per poder

dir que tenen un determinat percentatge i les treuen, de tal manera que els homes romanen en la presa de decisions i les dones som d'anada i tornada".

En aquest aspecte, les representants dels diferents països europeus participants al certàmen van insistir en la necessitat que les dones participin en la presa de decisions i que la societat canviï d'actitud perquè la dona pugui incorporar-se plenament en les esferes públiques i laborals.

En paral·lel, l'actual situació econòmica tampoc beneficia alhora d'aconseguir aquest objectiu. De fet, segons apunta un informe sobre la dona directiva a Espanya el 2010 editat per l'empresa de recursos humans ICSA en col·laboració amb ESADE, la present crisi econòmica no només ha frenat la disminució de les diferències salarials entre sexes, sinó que està obrint una escletxa encara més àmplia entre les treballadores i els seus companys del sexe masculí. Un retrocés que es dona especialment en les categories professionals més altes. De fet, l'any passat les directives espanyoles van cobrar un 17% menys que els directius del seu mateix nivell.

Els fons de la problemàtica, no obstant, recau en un aspecte més simple: les dones comencen carreres professionals en el món de l'empresa amb el mateix nivell d'educació i compromís que els homes, però comparativament poques assolixen llocs de gran responsabilitat. Tot això mentre els experts segueixen apuntant que, per regla general, les dones solen superar als homes en capacitat de negociació i de col·laboració.

Entitats de referència

En aquest camí cap al lideratge amb accent femení hi ha entitats que treballen per donar a les dones les eines necessàries per tirar endavant. Entre elles, la xarxa de Directives i Professionals, que pretén contribuir a la promoció professional de dones en àmbits de decisió empresarial i econòmica, generant un espai col·laboratiu i d'informació. ■

RECURSOS

- Ministerio de Sanidad y Consum www.msps.es
- ICSA i ESADE. *Retribución y cuota de presencia de la mujer directiva en España 2010*.
- Fernández-Aceytuno, J. *Gestión en tiempos de crisis (o cómo darle la vuelta a la tortilla)*. A *Cuadernos de Gestión del Conocimiento Empresarial*. Nº 15 .2009.

La gestió de la crisi:

Els mecanismes clau implicats alhora de gestionar la crisi.

Gestionant el cicle



Font: Elaboració pròpia a partir de l'article de Fernández-Aceytuno.

FOTO: ANNA BOYÉ



Carmen, Isabel, Anna M^a i M^a Teresa

El Prat del Llobregat.

Barcelona. Servei de neteja.

"Portem un any i mig a la T-Sud i es pot dir que hem aconseguit educar el col·lectiu masculista. Som mares i mestresses de casa. Als barracons més nets hem penjat un cartell amb una posta de sol preciosa i amb aquest text: "les dones del servei de neteja agraeixen a les persones del present menjador la seva bona col·laboració".

FOTO: ANNA BOYÉ



Aquí tothom treballa

Anna Boyé és l'autora de la imatge de la portada d'aquest primer número monogràfic de *Dones*. Juntament amb les reproduïdes en aquesta pàgina, formen part del reportatge que la fotògrafa va realitzar sobre la construcció de la Terminal 1 de l'Aeroport del Prat i que s'exposa al Palau Robert de Barcelona amb el nom de *Mans a l'obra!*

Aquest treball fotogràfic i documental sobre les persones de tot el món que han construït la T-1 és un projecte etnogràfic en el qual s'expliquen les històries de l'heterogeni col·lectiu que va participar-hi, explica Boyé: "Qui són? D'on surten? Què pensen?" ■

Inaugurada l'11 de març del 2010, l'exposició finalitzarà el 27 de juny

FOTO: ANNA BOYÉ



Rozalia Jachymiak

25 anys. Polònia. Cap de Producció d'Instal·lacions. "M'encanta Barcelona. La gent és molt simpàtica. Jo sóc de Cracòvia, al sud de Polònia, i en dos mesos he après l'espanyol. Les dones polaques pensen més en la família que les d'aquí. Totes es volen casar. Jo mateixa, si tingués 30 anys, no m'agradaria estar sola. A aquella edat espero ja tenir fills i família. El meu noi és polac i portem tres anys junts. Sóc catòlica i li demano a Déu una vida tranquil·la".

Cristina Mejías (a la dreta de la imatge) Enginyera Tècnica en Topografia, coordinadora de la implantació del GIS corporatiu d'Aena i **Ana M^a Gómez**, la seva ajudant.

Ampliar el permís de maternitat a Europa

El Parlament Europeu estudia augmentar a 20 el nombre mínim de setmanes de baixa per maternitat, mantenint la totalitat del salari, i introduir dues setmanes de baixa per paternitat

Suposem que vostè és una dona treballadora en actiu i està embarassada. Amb la llei vigent a l'Estat espanyol li corresponen 16 setmanes de baixa per maternitat. Les mateixes que els hi pertoquen a les franceses. Però si vostè fos irlandesa la xifra s'apujaria fins a 42 setmanes. Amb tot, Suècia és el país de la Unió Europea que compta amb les condicions més favorables: set setmanes abans del part més altres set després i la possibilitat d'estendre la baixa fins que el nadó tingui divuit mesos. En canvi, a Alemanya el permís de maternitat és de tres mesos i mig.

Aquesta heterogeneïtat en la temporalitat de la baixa maternal s'estén també a la remuneració, que va des del manteniment íntegre del salari mensual durant tot el període, el cobrament reduït del sou, la remuneració parcial del període de baixa o una fórmula mixta.

Actualment, la UE estableix un mínim de 14 setmanes de baixa maternal, de les quals dues són obligatòries, sense cap referència a la retribució ni a la baixa per paternitat. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) recomana que totes les dones tinguin dret a una baixa maternal de 16 setmanes com a mínim, per poder descansar i amamentar els seus fills o filles.

El Parlament Europeu ha de votar una proposta per actualitzar la llei, per ampliar el nombre mínim de setmanes de baixa maternal, que també serà aplicable a les treballadores domèstiques i per compte propi, i per introduir la baixa per paternitat. "La proposta legislativa substituirà l'actual llei que data de 18 anys. Hem de posar el llistó alt per al proper parell de dècades", defensa l'eurodiputada portuguesa Edite Estrela (S&D), ponent de l'informe. Comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere.

Segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), la taxa mitjana anual d'activitat de les dones a Espanya al 1992 –quan va entrar en vigor la normativa europea– era del 34,21%, mentre que al 2010 se situa al 52,05%.

El permís de maternitat

Al 2008 la Comissió Europea va llençar una proposta legislativa demanant estendre a 18 el nombre mínim de setmanes –quatre més– de baixa per maternitat, sis de les quals serien d'obligat compliment després de donar a llum, i recomanant la remuneració del 100% durant aquest període. Actualment la proposta formulada per l'executiu comunitari

es troba pendent del posicionament del Parlament Europeu. La comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere de l'Eurocambra demana un mínim de 20 setmanes de baixa per maternitat, totalment remunerades. D'aquestes, la mare hauria d'agafar-ne obligatòriament 6 després del part, i la resta de manera voluntària. També, proposa fixar un mínim de dues setmanes de baixa per als pares –a agafar després del naixement i durant la baixa per maternitat– amb caràcter voluntari però remunerades.

La durada actual del permís de maternitat als 27 països de la UE oscil·la entre les 14 i les 52 setmanes. Alguns Estats membres veuen amb preocupació que una baixa més llarga suposaria més despeses a l'empresa i reduir incentius per contractar dones, especialment a petits negocis. "Necessitem ser coherents: d'una banda, la Comissió i el Consell ens alerten del dèficit demogràfic, i després, quan toca aplicar mesures d'estímul de la taxa de natalitat, comencem a comptar les monedes", critica Edite Estrela.

La proposta del Parlament sol·licita el "manteniment de tots els drets relacionats amb el contracte de treball", ja que "cal mantenir el dret a percebre el salari complet, de manera que la maternitat no constitueixi una penalització econòmica per a la mare".

Els eurodiputats i les eurodiputades reclamen l'adopció de garanties pel que fa a la no discriminació per causa d'embaràs, a la reincorporació al mateix lloc de treball o a un lloc equivalent després de la baixa per maternitat –és a dir, una posició amb el mateix sou, categoria professional i res-

Taula comparativa de la legislació sobre baixa maternal a diversos Estats membres de la UE

País UE	Setmanes baixa maternal legislació estatal	Nombre setmanes obligatòries
Espanya	16	6 postpart
Alemanya	14	6 prepart i 8 postpart
Bèlgica	15	1 prepart i 9 postpart
França	16	2 prepart i 6 postpart
Irlanda	42	2 prepart i 4 postpart
Itàlia	20	8 prepart i 12 postpart
Polònia	20	8 postpart
Portugal	25	8 postpart
Regne Unit	52	2 postpart
Suècia	Fins a dos anys	7 prepart i 7 postpart



Hemicicle del Parlament Europeu a Estrasburg.

L'eurodiputada portuguesa Edite Estrela, ponent de l'informe.
Comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere

ponsabilitats anteriors—, i l'acomiadament. En aquest sentit, demanen que es prenguin les mesures per prohibir qualsevol acomiadament de les treballadores durant el període comprès entre el començament del seu embaràs i, com a mínim, un període de sis mesos a partir del final del permís de maternitat.

Baixa per paternitat o co-maternitat

El permís de paternitat no està contemplat a la legislació europea, tot i que ja existeix a diversos països dels Vint-i-set. Per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral, el Parlament Europeu proposa establir un permís de paternitat o co-maternitat “ininterromput, remunerat íntegrament i intransferible, d'una duració mínima de dues setmanes, que ha d'agafar-se després del part, durant el període del permís de maternitat”.

“Hem insistit especialment en la necessitat d'incorporar-hi també una menció específica als drets/deures de la parella, sigui del sexe que sigui. La implicació de la parella resulta decisiva pel benestar de la criatura i de la mare, cosa que ens obliga a assumir, com a societat, el fet que el permís parental no sigui només una decisió voluntària, sinó obligatòria”, defensa l'eurodiputat Raül Romeva (Verds/ALE), membre de la comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere.

Taula comparativa de la legislació sobre baixa maternal a diversos Estats membres de la UE

País UE	Paternitat / Co-maternitat	Durada (dies)
Espanya	Sí	13
Alemanya	No	-
Bèlgica	Sí	10
França	Sí	11
Irlanda	No	-
Itàlia	No	-
Polònia	Sí	7
Portugal	Sí	20
Regne Unit	Sí	14
Suècia	Sí	70

“Defenso la baixa de paternitat per combatre la idea que l'educació i criança dels fills i filles és responsabilitat exclusivament femenina. Als països nòrdics, un pare que no comparteix la baixa paternal i que no està a casa és considerat un mal pare. Al sud, un home que agafa baixa paternal és considerat un mal treballador”, argumenta Edite Estrela.

Vot a Estrasburg al juliol

La comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere va aprovar el seu projecte d'informe el passat 23 de febrer i el vot a l'hemicicle estava previst pel 25 de març a Brussel·les, però es va ajornar. “El meu grup polític ha demanat posposar el vot per permetre'ns obtenir un consens més ampli a la plenària. He rebut per part dels Estats membres diverses peticions expressant dubtes, especialment pel que fa als costos d'aquesta directiva”, reconeix Estrela.

Està previst que l'informe sigui votat en primera lectura al ple del Parlament Europeu a la sessió plenària del juliol, del 5 al 8, a Estrasburg. Si s'aprova el text, haurà de ser ratificat pel Consell. Un cop acabat el procés legislatiu, els Vint-i-set tindran 3 anys per transposar la directiva a la legislació nacional. Els països de la UE hauran d'introduir o mantenir les provisions que siguin més favorables per a les treballadores, si és que al país la legislació en vigor és més favorable que la que preveu la modificació de la present directiva. A l'Estat espanyol, les treballadores embarassades es veurien beneficiades per l'actualització de la llei europea. ■

Sergi Barrera

Responsable de Premsa de l'Oficina del Parlament Europeu a Barcelona

www.europarlbarcelona.eu

“ Les treballadores embarassades a l'Estat espanyol es veurien beneficiades per l'actualització de la llei europea ”



D'esquerra a dreta, Ana del Frago, alcaldessa de Barberà; Mar Serna, consellera de Treball; Sara Berbel, directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i Carme García, alcaldessa de Rubí.

Projecte pilot al Vallès

Trenta tres empreses de Barberà i Rubí han posat en marxa mesures de conciliació

“Genera beneficis”, “redueix l'absentisme”, “atrau i reté el talent”, són algunes de les valoracions que han sorgit després de l'experiència d'implantació de plans pilot amb mesures de conciliació de la vida laboral i personal a empreses de polígons industrials del Vallès. Treball hi ha destinat 300.000 euros i s'han beneficiat 4.300 persones treballadores

Per **Manolita Sanz**

Amb la col·laboració dels Ajuntaments de Barberà del Vallès i de Rubí, el Departament de Treball va posar en marxa un pla pilot amb recursos per facilitar canvis organitzatius amb mesures de conciliació i nous usos del temps.

Al projecte hi van participar un total de 33 empreses —9 de Rubí i 24 de Barberà— la meitat de les quals tenen menys de 50 persones, el 35% entre 50 i 300 i el 15% més de 30. La majoria pertanyents a la indústria (68%) i als serveis (32%).

L'anàlisi de la situació en relació a la igualtat d'oportunitats va proporcionar la següent radiografia: les dones es distribueixen entre personal administratiu (30%); operari (30%) i tècnic (18%). Els homes són operaris (35%), personal tècnic (24%) i responsables d'equip (17%). Només un 5% de les dones són directores d'àrea, front a un 9% en el cas dels homes.

A més, un 13% de les dones tenen reducció de jornada, possibilitat que no utilitza cap home. Pel que fa a la conciliació, el 60% del personal creu que calen més mesures.

A partir de la situació identificada, ha començat la implantació de mesures i formació en conciliació i gestió del temps per als equips directius, representants sindicals i persones treballadores. Entre altres qüestions s'han posat en contacte amb empreses que són referents en l'àmbit per conèixer les experiències. També s'han gestionat serveis d'atenció domiciliària i serveis d'atenció mèdica.

Bona avaluació en temps de crisi

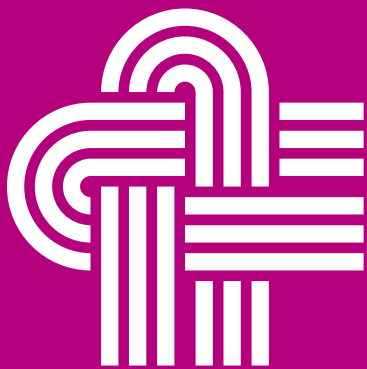
L'avaluació ha estat la fase final del projecte. De manera global, ha estat molt ben valorat, perquè el 69% de les empreses creu que és un bon moment per implantar mesures de conciliació, mal-

grat la situació econòmica actual. De fet, al 73% l'aplicació li ha suposat beneficis i un 69% diu que no està d'acord que comportin cost per a l'empresa.

El 88% de les empreses participants detecta una millora en la gestió del temps i fins i tot un augment de la productivitat (73%). Les mesures de conciliació redueixen l'absentisme, una dada que és comuna als plans d'igualtat que s'han aplicat arreu de Catalunya. També suposen una millora en l'ambient de treball i una atracció i retenció del talent.

Extensió del projecte

Mar Serna, consellera de Treball, ha confirmat: “Continuarem treballant per la igualtat d'oportunitats perquè la nostra societat no es pot permetre perdre el talent d'homes i dones”. En aquest sentit, ha explicat que el projecte s'ampliaria a les Terres de l'Ebre, Tarragona, Girona i Lleida”. ■



She Leader 2.0

Congrés Internacional de Directives i Professionals

Els dies 10 i 11 de juny se celebrarà She Leader 2.0 Congrés Internacional de Directives i Professionals, que impulsen la Generalitat de Catalunya i la Unió Europea. La cita serà al World Trade Center, al port de Barcelona

Per **Manolita Sanz**

Mònica Geronès, responsable de la Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball de la Conselleria de Treball, explica que l'objectiu del Departament en aquest cas és promoure la diversificació professional a diferents nivells. "Aquest congrés", diu, "culmina un grup d'accions adreçades a les dones directives amb les quals volem contribuir a trencar el sostre de vidre i aconseguir més dones als llocs de direcció".

Geronès insisteix en aquest sentit dient que "estem en un moment en què hi ha més dones que mai que estan molt capacitades, però sovint els llocs de treball que ocupen estan per sota de les seves competències. És una pèrdua de talent i d'inversió que la societat no es pot permetre. És imprescindible actuar perquè aquestes dones arribin als àmbits de la direcció".

Potenciar el lideratge de les dones

En el context de crisi que es viu, es busquen nous models de lideratge i aquests els aporten les dones, amb una millor gestió de les emocions, treball en equip o resolució de conflictes. En aquest sentit, els equips mixtos sumen capacitats, afirma Geronès.

Malauradament, fa temps que el sostre de dones directives es manté al

voltant del 6%, proporció molt menor del que seria desitjable. Cal al menys un 30% de dones directives per considerar que hi ha prou massa crítica per obtenir resultats, i entre un 40% i un 60% per estar en situació de paritat.

El Congrés She Leader 2.0 seria la culminació o recull de tots els àmbits sobre els quals s'ha incidit en aquests 4 anys per apoderar les dones. En aquest temps, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball ha organitzat sessions de formació, publicacions, programes de mentoria, projectes específics de dones en noves tecnologies i potenciació de les xarxes. En una paraula, ha actuat en tots els àmbits clau per trencar el sostre de vidre.

Un Congrés 2.0

She Leader 2.0, el Congrés Internacional de Directives i Professionals, oferirà recursos i estratègies per millorar la gestió de les organitzacions i facilitar la formació professional de dones directives i professionals, incorporant la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats, les eines 2.0 i les tecnologies de la informació i la comunicació.

Els eixos temàtics del Congrés seran, d'una banda, les noves competències per al *management* i, de l'altra, les noves organitzacions del temps per a una economia més sostenible.

She Leader 2.0 s'ha dotat d'un Consell Assessor format per persones de reconegut prestigi en l'àmbit de la direcció d'empreses, les xarxes de comunicació i informació i els nous models de lideratge.

Totes les sessions del Congrés es podran seguir a través de pantalles 2.0 instal·lades al vestíbul i a les sales del World Trade Center. Està previst que hi hagi una important presència d'associacions catalanes, espanyoles i internacionals, que tindran estands per exposar els seus projectes i programes. També està prevista l'assistència de la vicepresidenta del govern espanyol, Maria Teresa Fernández de la Vega, de representants de diversos governs de la Unió Europea -com la diputada francesa Segolène Royal- i de la Mediterrània -una ministra del Marroc-, així com de dones directives reconegudes d'àmbits tan diversos com la informàtica o la gastronomia, etc.

L'amfitriona del Congrés serà la Sra. Mar Serna, consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya.

She Leader 2.0 és un congrés que ha de visibilitzar l'esforç fet durant els darrers anys perquè les dones, que estan molt més preparades que mai, desenvolupin el lideratge que els correspon en el món del treball. ■

Agents d'igualtat: el mercat laboral com a fita

FOTO: J. CONTRERAS/DIPUTACIÓ DE BARCELONA



Sessió formativa per a dones.

L'any 2006 es va començar un nou viatge, fruit d'altres fets abans: el Programa d'Agents Locals d'Igualtat. Les experiències prèvies són les que van permetre encetar aquesta nova actuació política a favor de la igualtat entre homes i dones en els municipis de la província de Barcelona.

En aquest programa hi han participat dues administracions: l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona i la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Es comença amb 25 agents locals d'igualtat. L'any 2007, atès els bons resultats assolits, s'aposta per enfortir el programa amb més recursos i a finals d'any la Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat ja disposa de 60 agents contractades per dos anys per la Diputació de Barcelona.

Les regidories d'igualtat i/o gènere han treballat, en ocasions, en col·laboració amb Promoció Econòmica i en altres ho han fet només des d'Igualtat.

S'han dut a terme diverses actuacions però destaquen les de l'àmbit laboral per millorar la situació de les dones en el mercat de treball. Assenyalar les iniciatives per fomentar el compliment de les lleis vigents, com l'elaboració d'onze protocols d'actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'àmbit laboral (Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista) o l'assessorament sobre l'elaboració de Plans d'Igualtat a les empreses (Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes).

A les administracions públiques s'ha incidit per donar compliment a la normativa que preveu elaborar i aplicar un pla d'igualtat intern (Llei 7/2002 de l'estatut bàsic de l'empleat públic, disposició addicional vuitena). El resultat és la redacció de 9 plans d'igualtat a 9 ajuntaments.

La dimensió i la diversitat d'actuacions per millorar la situació de les dones a la feina ha estat gran. En són una mostra: el pla d'ocupació a Arenys de Mar per a administratives majors de 45 anys; els cursos de dret laboral per a dones en diferents municipis; el projecte de millora de l'ocupabilitat

de Berga; l'estudi sobre propostes de millora de l'ocupabilitat de les dones a Canovelles; el projecte d'integració sociolaboral per a dones immigrants a Castelldefels; el cicle de tertúlies "Dona i Treball" de Cervelló; l'estudi empresarial sobre el grau d'ocupació de les dones de Corbera de Llobregat o el projecte de dones emprenedores perruqueres d'Esplugues de Llobregat.

El foment de la coresponsabilitat

També s'ha treballat per fomentar la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques domèstiques i de cura d'infants i persones dependents, amb accions com la creació del Casal de Mares i Pares de Badalona; l'activitat Click i la seva difusió a centres educatius de Viladecans o la campanya de coresponsabilitat en empreses de Montcada i Reixac i Llinars del Vallès.

S'han endegat iniciatives per fomentar la conciliació i uns nous usos socials del temps, que amplien les oportunitats de les dones, atès que són elles les que majoritàriament han de fer equilibris per conciliar la vida laboral, familiar i personal. Destacar la creació de bancs del temps; l'estudi sobre usos del temps a Sant Boi de Llobregat; les jornades sobre conciliació a Cerdanyola del Vallès, El Masnou i Cal·lella; el pla pilot sobre conciliació a Barberà del Vallès; el Docufòrum de Sant Quirze del Vallès; la campanya d'usos del temps de les Franqueses del Vallès o el Servei de conciliació de la vida laboral i familiar de Badia del Vallès.

Explicar amb detall totes i cadascuna de les actuacions que s'han dut a terme amb la incorporació de les Agents Locals d'Igualtat a 60 ajuntaments de la província de Barcelona, fóra massa llarg. Els resultats han estat positius i per això des de la Diputació es continua col·laborant amb els ajuntaments adherits. Només unint esforços s'aconseguirà millorar la realitat de les dones, que és, en definitiva, construir una societat més igualitària i democràtica. ■

Marta Corcoy

El capital humà femení, clau per a un creixement econòmic intel·ligent, sostenible i integrador

Un dels reptes de la societat actual és treure rendiment del capital humà que aportem les dones. Per això, des de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona donem suport a les tres grans prioritats que s'ha marcat Europa pel que fa al creixement econòmic en vistes al 2020: que sigui intel·ligent, sostenible i integrador

No es pot construir una economia basada en el coneixement i la innovació desaprofitant el talent femení. Administracions i societat civil ens hem de comprometre a crear les condicions perquè les dones tinguem les mateixes oportunitats que els homes en l'accés a l'educació i al coneixement, a la presa de decisions tant en el sector públic com en el privat, a la sanitat i als recursos econòmics; i que les nostres necessitats com a persones, com a empleades, com a emprenedores o com a consumidores, es tinguin ben presents.

A Europa només un 63% de les dones treballem enfront del 76% dels homes. Els percentatges encara són més baixos a Catalunya. Segons l'EPA del 4t trimestre de 2009 només el 54,8% de les dones treballem, enfront d'un 70% dels homes. Si no es corregeix aquesta bretxa, agreujada per l'envelliment de la població, no podrem disposar de prou força de treball ni per tant d'una economia forta; no es podrà mantenir l'actual sistema de pensions; ni s'aprofitarà el talent i la innovació que les dones podem aportar a les empreses. L'increment de la força laboral femenina és un desafiament per a l'objectiu que Europa s'ha fixat: que el 75% de la població entre 20 i 64 anys estigui ocupada.

Les causes que provoquen aquesta bretxa de gènere en el treball, ja fa temps que les tenim identificades: el repartiment desigual de les tasques domèstiques i de cura d'infants i persones adultes dependents; la manca de racionalització dels horaris laborals; de serveis públics de qualitat i amb horaris adaptats a les necessitats reals de les persones; de ciutats i pobles pensats per a la gent que hi viu; la manca també d'unes condicions laborals "amables" per als empleats i empleades, amb permisos i flexibilitat per fer front a les necessitats familiars; la minsa incorporació de les dones en els llocs de presa de decisions tant en la política com en l'empresa.

Des de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania impulsem polítiques públiques d'igualtat d'àmbit local; donem suport econòmic

i tècnic als plans d'igualtat en els ajuntaments, institucions i empreses que dissenyen mesures correctives. Hem creat una Xarxa de Centres d'Informació i Recursos per a les Dones a la província de Barcelona amb 54 centres adherits: 1 de cada 6 municipis en té. Des d'aquests centres, que disposen d'agents d'igualtat, es treballa per a l'orientació, la formació i la inserció professionals de les dones.

Igualtat d'oportunitats equival a progrés

Alhora tenim clar que ens cal fer pedagogia: demostrar com igualtat d'oportunitats en el treball equival a progrés, i no sols progrés per a les dones sinó per a la col·lectivitat.

Són les dones que treballen les que tenen una taxa de fertilitat més elevada. I això cal dir-ho perquè en l'imaginari col·lectiu la percepció és la contrària, i hi ha preocupació per la baixa natalitat. Als països nòrdics, on la taxa d'activitat femenina és elevada, les dones tenen més criatures, mentre que als països del sud d'Europa, les taxes de participació i de fertilitat són més baixes (OCDE).

Només tindrem un creixement intel·ligent, sostenible i integrador -com s'ha proposat Europa- si institucions i societat civil, sabem aprofitar i valorar el talent, la innovació, i l'experiència de les dones. Per aconseguir-ho plenament ens cal remoure els obstacles que dificulten la nostra participació plena en els diferents àmbits. És el que pretenem i pel que treballem a través de les polítiques que impulsem des de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania. ■

“ A Catalunya només el 54,8% de les dones treballem, enfront d'un 70% dels homes ”

Imma Moraleda
Diputada de l'Àrea
d'Igualtat i Ciutadania.
Diputació de Barcelona





CAR, creant esportistes... i persones,

Abans que esportista, persona. Aquest és el 'leiv motiv' de gran part dels professionals de l'esport. El millor exemple el trobem al Centre d'Alt Rendiment de Sant Cugat

Per **Cristina Pérez**

El CAR, adscrit a la Secretaria General de l'Esport, s'encarrega de donar suport als i les esportistes perquè puguin competir al primer nivell. Però no només els ofereixen els millors recursos per a desenvolupar la seva disciplina esportiva, sinó que des de la direcció fins al cos tècnic consideren que la formació acadèmica i humana és tant o més important que l'esportiva. És per això que el Centre compta fins i tot amb el seu propi institut de Batxillerat i ESO, situat a les mateixes instal·lacions. Els esportistes, per tant, poden estudiar, viure a la residència i preparar les seves competicions en un mateix centre. En aquest sentit, hi ha quatre tipus d'esportistes: els interns, que fan tota la seva preparació al CAR i utilitzen la residència; els mixtos, que fan tota la seva preparació allà però van a dormir a casa seva; els que fan estades temporals i no s'entrenen habitualment al Centre; i els que només utilitzen alguns serveis dels que s'ofereixen, com per exemple els mèdics.

Cal destacar que fins la temporada 2008-2009 havien passat pel Centre 3.515 esportistes interns, 2.217 mixtos i 71.347 de concentracions eventuales. Aquest any hi ha 185 interns i 134 mixtos, entre homes i dones. Entre els quals es troba la Mireia Belmonte, una de les nedadores més importants del moment. Ella viu al CAR i ha fet de les instal·lacions de Sant Cugat casa seva. "El Centre per a mi és la meua llar, ja que porto molts anys aquí", comenta Belmonte, que afegeix: "És una gran comoditat perquè la residència i el lloc d'entrenament estan molt a prop i això et facilita el dia a dia". Mireia Belmonte, com molts altres, només té paraules d'agraïment. "Tota la gent que hi treballa és molt amable i fan que et sentis com a casa", diu.

Però no només fan vida al CAR els i les esportistes, sinó que les entrenadores i els entrenadors passen hores i hores per aconseguir bons resultats any rere any. L'Elena Benítez, tècnica de taekwondo del Centre i de la Federació Espanyola n'és un exemple: "Passo aquí gairebé tot el dia. Entro a les nou i fins a les sis estic amb els esportistes del CAR. Després entreno amb els de la Federació, que per sort també ho fan a les nostres instal·lacions". Benítez és una de les 14 entrenadores amb què compta el CAR aquesta temporada, d'un total de 73 tècnics. "Em van donar confiança total. Fa anys potser hi havia discriminació però a dia d'avui hi ha igualtat. Al Taekwondo, com a mínim", apunta Benítez, que va viure durant dotze anys al CAR com esportista i les ha vist de tots els colors en països com l'Iran. "Allà ho tindran difícil... Quan anem a competir, els homes van a un pavelló i les dones a un altre", explica quan li preguntem si al CAR entrenen homes i dones per separat. "Aquí entrenen junts sempre", destaca. ■

Els esports i modalitats que tenen grup permanent al CAR són:

Atletisme - Combinades - Llançaments - Marxa - Mig fons i fons
Salt d'alçada - Salt de longitud i triple salt - Salt de perxa -
Tanques - Velocitat - Atletisme minusvàlids - Automobilisme -
Ciclisme - Esgrima - Esquí alpi - Gimnàstica - Artística femenina
Artística masculina - Rítmica - Trampolí - Golf - Halterofília - Lluita
lliure olímpica i grecorromana - Motociclisme - Natació (carres)
- Natació sincronitzada - Natació minusvàlids - Patinatge de velocitat
- Pentatló modern - Taekwondo - Tennis - Tennis taula
Tir olímpic - Triatló - Vela - Waterpolo femení.

Esportistes amb discapacitats també es preparen al CAR

Els i les esportistes amb alguna discapacitat també preparen les seves competicions al Centre d'Alt Rendiment del Vallès Occidental. La nedadora del Vendrell Deborah Font va viure allà durant dos anys i en guarda un gran record: "Vius per l'esport que estàs fent i ho fas amb molta intensitat. De no haver estat al CAR ho hagués deixat abans, segurament". L'ex campiona paralímpica, que es va retirar després de guanyar el bronze a Beijing 2008 en la

modalitat de 50 metres lliures per a deficients visuals, destaca la "facilitat per entrenar i el control mèdic" de què va disposar mentre vivia a les instal·lacions de Sant Cugat. I és que el Centre està dividit en set unitats, amb diferents departaments, que controlen tots els aspectes que han fet del CAR Sant Cugat un dels millors centres d'alt rendiment del món.



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



Dones rentant roba en un safareig. Xàtiva, 191- 192- 193-

Autor: Roisin Besnard, Col. Roisin / I.E.F.C.
Imatge cedida pel projecte *Qui té roba per rentar?*

El treball femení també és la Història

Les dones han treballat de forma continua sempre. A la llar i al mercat laboral. Però les feines de cura realitzades en l'àmbit domèstic han estat invisibles per a l'economia oficial, que també ha menystingut les feines que les dones han realitzat per a la producció de mercat. Amb aquestes imatges volem que consti el treball de les dones, tant en l'àmbit domèstic com en el mercantil, que no s'oblidi que al llarg de la història la contribució de les dones a l'economia i al manteniment de la vida humana ha estat clau.



Portant Aigua al coll

Imatge cedida pel Servei d' Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Segrià.



Plegant Olives

Imatge cedida pel Servei d' Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Segrià.



Collint fruita

Imatge cedida pel Servei d' Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Segrià.



Embalant fruita

Imatges cedides pel Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Segrià.



Dones rentant roba en un safareig públic, 191- 192-

Autor: Roisin Besnard, Col. Roisin / I.E.F.C.

Imatge cedida pel projecte *Qui té roba per rentar?*



Rentant al riu

Imatges cedides pel Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Segrià.



Dones rentant roba al riu Ega. Estella 191- 192- 193-

Autor: Roisin Besnard, Col. Roisin / I.E.F.C.

Imatge cedida pel projecte *Qui té roba per rentar?*

Clau de futur en femení

Que creixen els usos TIC avançats per part de les empreses catalanes és una evidència, però què passa amb les dones? Tot i els passos endavant dels darrers anys, les xifres demostren que encara hi ha camí per recórrer

Per **Marta Olivé**

La darrera enquesta sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a les empreses (TIC-Empreses 2008-2009) de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) i de la Fundació Observatori per a la Societat de la Informació de Catalunya (FOBSIC), en la qual han participat aproximadament 4.000 empreses catalanes, indica que el nombre d'empreses amb 10 o més assalariats que disposen d'intranet i extranet ha augmentat un 17% i un 70%, respectivament.

Malgrat aquestes xifres, encara existeix la bretxa de gènere en temes relacionats amb les noves tecnologies i la ne-

cessitat de reduir-la. En aquesta direcció es desenvolupen projectes com el denominat *Accés a les TIC per a dones mestresses de la llar i dones immigrants. Igualtat d'accés, igualtat de drets*, que durant el 2008 es va impulsar a vuit comunitats de la mà de la fundació Esplai, la fundació Surt

i la societat cooperativa Abierto hasta el Amanecer i va arribar a 1.747 dones. Un altre exemple, la Xarxa de Dones Rurals de Catalunya, una comunitat virtual de dones que treballen o viuen al món rural orientada a facilitar les relacions de comunicació i reforçar el suport mutu que es poden oferir les dones en temes laborals, de conciliació del temps, d'informació sobre preocupacions concretes, etc.

Totes aquestes iniciatives van tenir com a tret de sortida la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing el setembre de 1995, on es va plantejar, per primera



vegada en un fòrum internacional, el paper de la comunicació com a eina clau per al desenvolupament de les dones.

Dos anys més tard naixia la web *Mujeres en red*, un projecte fruit de l'intent d'investigar les possibilitats de l'ús de les noves tecnologies a Internet i afavorir la informació i la comunicació entre les dones de tot el món.

El camí cap a la plena integració de les dones al món de les TIC porta implícita també la necessitat que els organismes locals promocionin aquesta inclusió digital. D'aquí l'oferta d'ajudes com les de l'Institut Català de les Dones a través del Programa ENDE, consistent a fer l'entrega d'equipament informàtic a entitats de dones per al seu apropament a l'ús de les TIC. Associacions i fundacions de dones sense ànim de lucre, amb seu social a Catalunya i que estiguin legalment constituïdes i inscrites al corresponent registre, on la totalitat de membres de la junta siguin dones i que els objectius dels estatuts siguin dur a terme actuacions encaminades a proporcionar drets a les dones, eliminar desigualtats i garantir la seva qualitat de vida –entre d'altres requisits–, en són les destinatàries.

Malgrat tot, com apuntaven ja l'any 1999 Donald MacKenzie i Judy Wajcman, si l'adquisició i implementació de les tecnologies d'informació no van acompanyades d'un canvi radical en la relació entre gèneres, les habilitats que les dones desenvolupin en aquest i qualsevol altre terreny econòmic i social seran inútils. ■

Les diferències, en xifres

Els serveis ha estat el sector que més feina ha donat a les dones catalanes en el darrer exercici, ocupa a un 83,2% del total (1.193.400 persones), però alhora el que més llocs de feina femenins ha destruït (66.700) a causa de l'actual crisi econòmica. La indústria és el segon sector que més dones contracta a Catalunya - un total de 198.200 - tot i que a l'any 2009 es van veure destruïts un total de 9.700 llocs de feina femenins a la indústria amb motiu de la crisi.

D'altra banda, la diferència salarial més gran entre dones i homes a l'Estat Espanyol l'any 2007 es va donar en les activitats socials i serveis prestats a la comunitat. En aquests sectors les dones van percebre només un 63,03% del salari dels homes, de la mateixa manera que el sector sanitari, altament feminitzat, en què la diferència era del 65,09% en detriment de les dones.

% Ocupació en el sector de les TIC
(Comparativa home/dona)

	Directius TIC	Càrrecs intermitjos TIC	Tècnics TIC
Home	87,8%	75,2%	85,6%
Dona	12,2%	24,8%	14,4%

Font: Observatori Salarial d'ICSA

Entitats connectades

El camí cap a la plena integració de les dones al món de les TIC porta implícita també la necessitat que els organismes locals promocionin aquesta inclusió digital. D'aquí l'oferta d'ajudes com les de l'Institut Català de les Dones a través del Programa ENDE, consistent a fer l'entrega d'equipament informàtic a entitats de dones per al seu apropament a l'ús de les TIC. Associacions i fundacions de dones sense ànim de lucre, amb seu social a Catalunya i que estiguin legalment constituïdes i inscrites al corresponent registre, on la totalitat de membres de la junta siguin dones i que els objectius dels estatuts siguin dur a terme actuacions encaminades a proporcionar drets a les dones, eliminar desigualtats i garantir la seva qualitat de vida –entre d'altres requisits–, en són les destinatàries.

Malgrat tot, com apuntaven ja l'any 1999 Donald MacKenzie i Judy Wajcman, si l'adquisició i implementació de les tecnologies d'informació no van acompanyades d'un canvi radical en la relació entre gèneres, les habilitats que les dones desenvolupin en aquest i qualsevol altre terreny econòmic i social seran inútils. ■

Retribució mitjana de càrrecs directius TIC

	Telecomunicacions	Audiovisuals	Informàtica, electrònica	Disseny webs, multimèdia
Home	69.348 euros	56.366 euros	50.929 euros	59.550 euros
Dona	62.386 euros	51.553 euros	47.595 euros	57.114 euros

Font: Observatori Salarial d'ICSA

Comparativa de les retribucions mitjanes de la dona en posicions TIC A Espanya

Retribució mitjana dels directius TIC (Comparativa home/dona)

	Gran empresa	Mitjana empresa	Petita empresa
Home	69.348 euros	56.366 euros	50.929 euros
Dona	62.386 euros	51.553 euros	47.595 euros

Font: Observatori Salarial d'ICSA

L'esclatxa digital de gènere (diferència de percentatges entre homes i dones entre 2004-2009)

	Ús ordinador:	Ús Internet:	Ús freqüent d'Internet:
2004	9,9%	9,0%	9,0%
2005	10,1%	9,2%	10,3%
2006	7,8%	7,3%	9,3%
2007	7,5%	7,6%	8,5%
2008	7,1%	7,9%	8,9%
2009	6,8%	7,2%	8,6%

Font: Observatori Salarial d'ICSA

Percentatge d'usuaris de TIC menors (de 10 a 15 anys) per sexe. Dades de 2008-2009

Total	Ús ordinador		Internet		Tenen mòbil	
	08	09	08	09	08	09
Nenes	94,1	94,5	82,2	85,1	65,8	68,4
Nens	94,3	94,3	82,2	84,7	69,7	73,0
Total	93,9	94,7	82,3	85,4	62,1	64,0

Font: Enquesta sobre Equipament i Ús de Tecnologies de la Informació i Comunicació a les Llars, INE

RECURSOS

- *Estudi DonaTIC: Una primera reflexió sobre la dona tecnològica*. La Salle 2008. Disponible a: www.salle.url.edu/donaTIC/EstudiDonaTIC.pdf
- MacKenzie, D. i Wajcman, J. (eds.). *The Social Shaping of Technology*, 2nd ed. Buckingham: Open University Press. 1999
- *Enquesta sobre Equipament i Ús de Tecnologies de la Informació i Comunicació a les Llars*. INE. 2009. <http://www.ine.es/prensa/np570.pdf>

Què poden aportar les TIC a les dones?

La importància de la incorporació de les dones al món de les noves tecnologies queda demostrada si s'analitzen els avantatges que oferiria al gènere femení:

- **Avanços en salut i educació**
- **Potenciament de les dones a través de xarxes de suport i intercanvi.**
- **Support a les pimes de les dones empresàries i ajudar a comercialitzar els seus productes a través d'Internet.**
- **Aprentatge interactiu i educació a distància.**
- **Oferir noves formes de treball, com el teletreball.**
- **Accés a fluxos de coneixement i d'informació per millorar les vides de les dones.**

La incorporació de les dones a la societat de la informació implica potenciar una major presència d'aquest col·lectiu a la xarxa, però no només a nivell d'usuàries sinó també com a creadores, emprenedores, productores i en forma d'alts càrrecs.



Internet, el repte pendent

L'esclatxa digital de gènere es redueix quant a l'ús de l'ordinador. No obstant això, augmenta en referència a l'accés a Internet i la seva freqüència d'ús.

Per la seva banda, encara que la proporció d'ús de tecnologies de la informació entre la població infantil (de 10 a 15 anys) és molt alta en general, per sexes, les diferències detectades en enquestes anteriors quant a l'ús de l'ordinador i d'Internet entre nens i nenes s'han modificat. En concret, les xifres que situaven per sobre al col·lectiu de nenes es van invertir durant el 2009.



Professions femenines? Professions **devaluades**

Les dones han augmentat significativament la seva presència en el mercat del treball i la discriminació de gènere segueix sent una realitat palpable al nostre país. El repartiment desigual de la feina sobrepassa els límits de la llar: en l'àmbit laboral, les dones encara no ocupen llocs de responsabilitat i tenen sous més baixos que els homes, i a més, les professions que han desenvolupat majoritàriament estan devaluades

Per **Anna Cabanillas**

L'ocupació de les dones espanyoles ha passat de ser d'un 22,7 % a més del 44% en els darrers 25 anys. En aquest període de temps quasi 9 milions de dones s'han incorporat al món laboral. No obstant això, tal i com demostra l'informe *Les dones en xifres 1983-2007* -elaborat pel ministeri d'Igualtat d'Espanya-, aquesta incorporació al mercat de treball ha portat també nombroses ombres com ara les derivades de l'accés més elevat de les dones a llocs de treball més mal remunerats i de baixa qualificació a través de contractes a temps parcial. La segregació horitzontal segueix sent un fet, i encara existeixen ocupacions clarament feminitzades, mentre que altres estan masculinitzades.

Professions amb sexe

La segregació ocupacional horitzontal, segons veus expertes, té les seves arrels en la diferent forma d'orientar nois i noies alhora de triar determinats estudis o professions, en concordança amb els rols assignats socialment a homes i dones. En el curs 2005-2006, el 54,25% de l'alumnat matriculat a la xarxa d'universitats espanyoles era femení, en canvi les dones tan sols van representar el 30 % de les enginyeries i el 25% en arquitectura i enginyeria tècnica.

Per sectors d'activitat, l'increment més gran de les dones espanyoles es va produir en els serveis, on l'ascens va ser de 15,14 punts percentuals, i es va convertir en l'únic sector on l'any 2007 existia un major percentatge de població ocupada femenina (53,2%). El sector que va experimentar un menor creixement en la seva participació femenina va ser l'agrícola, amb una mica més del 1%.

Pel que fa a ocupacions, l'informe del Ministeri d'Igualtat ressalta que les que van experimentar un major creixement en el seu percentatge de participació femenina van ser les "Treballadores de tipus administratiu", amb 10,4 punts, seguides per

les "Treballadores de serveis de restauració, personals, protecció i venedores" amb 9,8 punts. Destaca l'escàs increment de presència de dones que s'ha produït els últims 25 anys en la direcció de les empreses i a l'administració pública.

Salaris desiguals

Les professions i categories professionals assolides majoritàriament per homes, tals com l'enginyeria, la informàtica o la ciència, solen estar més valorades socialment que no pas les feminitzades (tasques administratives, infermeria, cuina...), i tenen una millor retribució econòmica.

Els serveis, el sector que més feina dóna a les catalanes

Els serveis ha estat el sector que més feina ha donat a les dones catalanes en el darrer exercici, n'ocupa a un 83,2% del total (1.193.400 persones), però alhora el que més llocs de feina femenins ha destruït (66.700) a causa de l'actual crisi econòmica. La indústria és el segon sector que més dones contracta a Catalunya -un total de 198.200- tot i que a l'any 2009 es van veure destruïts un total de 9.700 llocs de feina femenins a la indústria amb motiu de la crisi.

D'altra banda, la diferència salarial més gran entre dones i homes a l'Estat Espanyol l'any 2007 es va donar en les activitats socials i serveis prestats a la comunitat. En aquests sectors les dones van percebre només un 63,03% del salari dels homes, igual que el sector sanitari, altament feminitzat, en què la diferència era del 65,09% en detriment de les dones.

L'estat espanyol és un dels països de la Unió Europea amb una diferència salarial més gran entre homes i dones. Segons les dades aportades per UGT el salari promig anual femení espanyol a l'any 2008 va ser de 16.245,17 euros, mentre que el salari mig masculí es va situar en 22.051,09 euros: les dones van cobrar un 26,3% menys que els homes. Un fet que, segons un estudi publicat recentment per l'Institut de la Mujer, respon a raons atribuïbles exclusivament al sexe. L'associació de Dones Emprendedores ODAME i la Business & Professional Women (BPW) volen conscienciar de les diferències salarials i els seus efectes macroeconòmics amb la iniciativa de l'Equal Pay Day.

La temporalitat dels contractes de treball i la parcialitat de les jornades laborals són més altes entre les dones. La falta d'equitat en el repartiment del treball domèstic n'és una causa important. Segons la professora Emilià Rubió al seu article *Feminización de las profesiones*, contribueix a la perpetuació dels rols domèstics com a femenins i suposa la marginació de les dones dels llocs de responsabilitat i de poder que exigeixen una dedicació plena.

Tan sols un 6,5% dels llocs en els consells d'administració de les grans empreses cotitzades a l'ÍBEX-35 estan ocupats per dones, quan les estadístiques demostren que estan més formades i preparades que mai. El pes dels estereotips i rols tradicionalment atribuïts a cada sexe segueixen presents. ■

Tot i que les dones han augmentat significativament la seva presència en el món laboral encara tenen poca representació en els consells d'administració i de presidència de les empreses privades.

Poca presència en els àmbits directius

Dones en les empreses de l'IBEX 35. Presidència i Consells d'Administració

Any 2004	97,42% homes	2,58 dones
Any 2007	93,57% homes	6,43 dones

Font: Dades recollides de la CNMV

L'any 2007, el 54,3% dels estudiants universitaris eren dones. No obstant això, en carreres com arquitectura o enginyeria tècnica, les dones tan sols van representar un 25% de les matriculacions.

Universitàries matriculades segons tipus d'estudis (1983-2007)

	Arquitectura/ Enginyeria	Llicenciatures	Diplomatures	Arquitectura/ Tècnica
1982-1983	11%	49%	49%	49%
1999- 2000	29%	59%	68%	25%
2006-2007	31%	61%	70%	25%

Font: Estadísticas de la Enseñanza en España, 1982-83; 1999-2000 y 2005-06 (INE)

FOTO: WWW.SXC.HU



La de secretària ha estat una feina tradicionalment feminitzada.

RECURSOS

- *La mujer en cifras: 1983-2007* - Ministerio de Igualdad, 2009. <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Presentacionmujerencifras.pdf>
- Gómez Bueno, C. *Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*. 2001. Article publicat a Internet. <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64p123.pdf>
- *Encuesta Población Activa, IV trimestre 2009*. Instituto Nacional de Estadística <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0110.pdf>
- Gómez Bueno, C. *El género y el prestigio profesional*. A: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N°75, 1996.

- Rubió, E. *La feminización de las profesiones*. Secretaria de la dona d'USTEA. 2009. http://www.ustea.org/MUJER/2009/AEyL_8Marzo_2009_05.pdf
- Almeida Tielve, S.; Díaz Martín, S.L.; Rodríguez Benito, M.Á. *Mujer joven busca...un empleo digno*. Federación Mujeres Jóvenes de España, Madrid, 2008. Disponible a www.mujeresjovenes.org
- *La mujer en el mundo del trabajo: Progresos y desfases*. Article publicat a la web de l'OIT. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/tra_dec/iii.htm

Els canvis de rols de gènere, una incògnita, encara

Des de l'inici de la recessió econòmica, sectors masculinitzats com la construcció i la indústria, han vist créixer l'atur en prop de 300.000 persones arreu de l'Estat durant el 2009. Mentrestant, sectors feminitzats, com el d'atenció a les persones, continuen creant ocupació, malgrat que amb pitjors condicions laborals. Si els homes aturats s'implicaran més en les tasques domèstiques o si orientaran la seva recerca de feina cap a sectors feminitzats són dues hipòtesis que es plantegen a partir d'ara

Per **Irene Peiró**



Des que el seu marit va perdre la feina a la construcció el mes de desembre, el que ha passat a casa de la Isabel Preciado es podria qualificar de canvi radical. Aleshores, ella va decidir treballar més hores, però això li deixava molt poc temps per a les tasques domèstiques, que ara ha assumit gairebé per complet la seva parella.

“El meu marit no cuinava, no posava la rentadora, no fregava la casa, no estenia la roba, no rentava, només alguna vegada netejava els vidres... Ara fa tot això, mentre continua buscant feina”, explica la Isabel, de 38 anys. La parella, d'origen equatorià, porta 8 anys vivint a Barcelona, un període durant el qual ella sempre ha treballat al sector domèstic i ell a la construcció, encadenant diversos contractes temporals i d'obra i servei. L'últim no li van renovar i actualment només rep l'ajut estatal de 420 euros mensuals per a aturats sense prestació.

La situació de la Isabel i el seu marit, amb dos fills de 16 i 18 anys, es podria estar reproduint en moltes més llars, arran de la incidència de la crisi sobre sectors masculinitzats. Com a mínim, així ho percep la Isabel entre els seus amics i coneguts, molts d'ells persones d'origen immigrant, col·lectiu amb una taxa d'atur del 30,4%, 13 punts per sobre de la mitjana catalana. “El nostre cas està molt generalitzat en el nostre entorn, molts marits treballaven al sector de la construcció”, explica.

Canvis en l'ocupació

Si la Isabel ha decidit fer més hores per compensar la pèrdua d'ingressos del seu marit, altres dones s'han decidit a treballar per primer cop arran de la crisi. Segons un informe de la Fundació Adecco, fins a 104.100 dones inactives s'han incorporat durant el 2009 al mercat de treball, i s'ha reduït en un 4,7% el nombre de mestresses de casa. Moltes d'aquestes dones són majors de 40 anys, un col·lectiu

que representa el 19,4% del total de contractes que s'han realitzat arreu de l'Estat durant el 2009. Amb els homes, s'ha donat el fenomen invers: 42.000 dels 196.300 dels que han abandonat el mercat de treball ho han fet per assumir tasques domèstiques, i han crescut en un 14,1% els homes amb aquesta dedicació.

La destrucció d'ocupació més elevada en sectors masculinitzats, sobretot als inicis de la recessió, explica que, a Catalunya, la taxa d'atur femenina (15,6%) sigui per primer cop inferior a la masculina (18,2%). Més recentment, però, els efectes de la crisi ja s'estan deixant notar en sectors amb més presència de dones, com la restauració o el comerç. Així, d'entre les 118.120 persones que han perdut la seva feina arreu d'Espanya durant el primer trimestre de l'any, prop d'un 55% són dones, segons dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal, tot i que l'increment de la taxa d'atur interanual sigui superior en el cas dels homes.

Entitats dedicades a la inserció sociolaboral de les dones com la Fundació Surt també critiquen la manca de contextualització que ha acompanyat les informacions on es destacava la menor taxa d'atur femenina. “Semblava que les dones no sortissin perjudicades de la crisi”, denuncia la coordinadora de l'informe de recerca *Dones en crisi* d'aquesta entitat. “No estem dient que els homes no hagin perdut la feina, però cal donar una informació més ajustada”, afirma Sales, que recorda les desigualtats de gènere encara existents al món laboral.

L'estudi *Dones en crisi*, basat en una mostra de 2.069 dones usuàries de la Fundació de Surt, també qüestiona que, enmig del context de crisi, s'estiguin invertint els rols tradicionals de gènere de forma generalitzada. L'informe constata que la crisi ha suposat una reducció de les despeses familiars en restaurants o altres serveis de la llar i d'atenció a les persones, de manera que les dones han acabat assumint una



Isabel Preciado, mentre treballa.

càrrega de feina extra. Segons l'estudi, en alguns casos, la doble jornada de les dones ha esdevingut "insostenible", provocant, fins i tot, problemes de salut per estrès, males-tar o insomni.

El mateix model...

Respecte els casos en què sí s'ha produït aquest canvi de rol, la Fundació Surt adverteix que aquest fenomen podria ser "conjuntural i vinculat a la situació d'urgència associada a la crisi", ja que no s'aprecia una modificació de "la desigualtat estructural del model".

"Quan trobi feina seguirà ajudant. Ho farà menys, però ell m'ajudarà, però menys, perquè tindrà menys temps. Ho anirem compartint", opina la Isabel. De moment, el seu marit segueix compaginant les tasques domèstiques amb la recerca de feina, intentant trobar un lloc de treball amb funcions semblants al que tenia fins ara.

Però tot apunta que el sector de la construcció no recuperarà la totalitat de llocs de treball que havia creat fins a l'inici de la recessió. "No tornarà a existir el mateix nivell d'oferta de feina basada en l'ús intensiu de mà d'obra", constata la secretària d'Igualtat i Polítiques Socials de la UGT de Catalunya, Raquel Gil. El sindicat aposta per fer un salt qualitatiu cap a un nou model econòmic, més basat en sectors emergents i d'alt valor afegit.

Però l'impuls de nous sectors econòmics ha de venir acompanyat d'una aposta per la formació, que permeti als treballadors reorientar la seva vida professional. "És molt difícil que, a hores d'ara, algú que estava a la construcció sense formació, entri en sectors emergents, així de cop", insisteix Raquel Gil. El sindicat encara no ha detectat un increment del nombre d'homes en l'àmbit de l'atenció a les persones, sector emergent que està experimentant una tendència a l'alça, especialment des de l'aprovació de la llei estatal de dependència i de la llei catalana de serveis socials.

Però, més que dirigir-se a l'àmbit d'atenció a les persones, la portaveu d'UGT considera "més probable" que les persones que treballaven fins ara a la construcció es puguin reorientar cap a empreses vinculades a les energies renovables, "més relacionades amb el sector d'origen".

El manteniment de la segregació horitzontal

Els homes es resisteixen a incorporar-se a sectors com el d'atenció a les persones, tot i que en aquests moments ofereix més probabilitats de trobar feina, de manera que

"es manté la segregació horitzontal entre dones i homes al mercat de treball", constata Laura Sales. Per la investigadora de Surt, el motiu és ben clar: "El treball feminitzat és un treball pitjor, amb menys remuneració, amb menys prestigi, de segona categoria".

Per si en el futur s'incrementés la presència d'homes en sectors actualment feminitzats, Raquel Gil també llença una advertència: "Si els homes entren en aquests sectors emergents per manar, vigilem què fem, perquè aleshores es reproduiran també en aquests sectors les diferències salarials".

Sexisme, a casa i al món laboral

En l'àmbit de la llar, el manteniment del rol de mestressa de casa queda reflectit en les taxes d'activitat desglossades per sexes: la de les dones catalanes (54,8%) encara se situa 15,2 punts per sota de la masculina (70%). Al mercat de treball, els estereotips de gènere provoquen encara una marcada segregació horitzontal. En àmbits com la cura, l'estètica, la neteja o l'atenció pública, les dones representen més del 80% del personal. Per contra, a la construcció, el transport, la logística, la vigilància o el sector agrícola, la presència masculina supera el 60%, cosa que es tradueix pràcticament en un total absència de dones en els dos primers casos. ■

RECURSOS

- Sales, L. (et al). *Informe de recerca Dones en Crisi*. Fundació Surt. Institut Català de les Dones, Barcelona, 2009. Disponible a: <http://www.surt.org/docs/publicats/2009/informe%20recerca%20ones%20en%20crisi.pdf>
- IV Informe Perfil de la Mujer Trabajadora. Adecco, Madrid, 2010. Disponible a: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/206.pdf
- Departament de Treball. *Dones i Treball 2008*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2009. Disponible a: [http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Anuari_2008X\(2\).pdf](http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Anuari_2008X(2).pdf)
- Rubio, F. *Desigualtats de gènere en el mercat laboral*. Fundació Surt, Barcelona, 2008. Disponible a: http://www.surt.org/docs/surt_labastida1.pdf

Les joves, més precàries

Sous més baixos, pitjors condicions contractuals, problemes per accedir als càrrecs directius, grans dificultats de conciliació entre la vida personal i laboral... És el preu que s'ha de pagar per ser dona i jove en l'actual mercat del treball. Si hi sumem el context crisi econòmica i financera, el resultat és la convivència forçosa de les dones joves amb la precarietat laboral

Per **Laura Jutglar**

“El que més ens defineix com a joves i com a dones és anomenar-nos precàries”. La definició la fa Rosario Hernández Catalán, feminista, investigadora i autora de l'estudi *Pero este trabajo yo para qué lo hago*, un estudi sociològic sobre les inquietuds de les dones joves treballadores. “Formem part del precariat, de la classe treballadora actual que viu una mica de miracle, que canvia constantment de feina, que veu com els seus drets laborals es retallen obscenament, que no sap molt bé què li pot demanar al futur quan veu que al seu present cada cop va quedant menys del que anomenen Welfare o Estat del Benestar” puntualitza. Potser no saben què els espera en un futur però sí el que les diferencia de les seves mares i àvies: s'ha guanyat en llibertats i la seva incorporació en l'àmbit laboral és un fet. Però encara hi ha obstacles per a la igualtat d'oportunitats. Gemma Botines, membre d'AVALOT-Joves de la UGT de Catalunya diu que “el fet de ser dona implica tot un conjunt de discriminacions fruit del sistema patriarcal; el fet que aquesta dona sigui jove significa pertànyer al col·lectiu

que viu més la precarietat i, si tot plegat succeeix en època de crisi, la formació, la lluita i la perseverança són les millors aliades”.

Més formades que els nois

L'informe *La joventut catalana al segle XXI. Una anàlisi del Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya* dibuixa una dona jove (de 16 a 29 anys) més preparada acadèmicament que un noi però amb taxes de precarietat més elevades. Les noies finalitzen més els estudis, trien carreres no tècniques i estudien fins tard. Segons aquest informe, una de les diverses variables a què responen els millors resultats de les noies dins del sistema educatiu es llegeix en clau negativa però té conseqüències positives: la pitjor situació de les dones al mercat de treball les impulsa a aconseguir titulacions per millorar les seves oportunitats laborals.

Però tot i estar més formades que els seus companys, les joves catalanes tenen taxes de precarietat més elevades (un 30,9% enfront del 27,3% masculí.) i cobren un 20% menys:

Sobrequalificació. Catalunya

	Homes	Dones
2000	50,1%	53,1%
2001	47,9%	52,4%
2002	48,9%	56,0%
2003	48,3%	55,2%
2004	44,7%	55,7%
2005	45,0%	56,10%
2006	46,2%	60,8%
2007	43,5%	54,4%
2008	44,3%	51,8%

Taxa D'activitat Mercantil

	Homes	Dones
2000	69,7%	47,0%
2001	72,4%	48,1%
2002	75,0%	46,6%
2003	75,0%	43,4%
2004	75,5%	43,5%
2005	77,1%	49,2%
2006	75,7%	7,3%
2007	76,6%	38,0%
2008	75,2%	63,5%

2000-2008 Joves de 16 a 29 anys.
Font: Enquesta Població Activa. Idescat

“El desequilibri que afectava abans les dones joves era el baix nivell d'ocupació (només un 30% a Catalunya tenien feina remunerada). Avui és la manca de corresponsabilitat dins de la llar”

933 euros de mitjana al mes (els nois, 1.129 euros). També pateixen més sobrequalificació (un nivell formatiu superior al mínim requerit per a les feines desenvolupades). Maria Freiria, coordinadora del col·lectiu feminista Dones en Xarxa, argumenta que “per a les dones joves tot és més difícil. Hem de fer front a un sistema empresarial masculista i a un mercat laboral al qual encara li costa desenvolupar una política de conciliació que permeti tenir vida més enllà de la feina”.

Desequilibri a la llar, encara!

El solapament entre l'eix de gènere i el d'edat ha convertit les dones joves en un dels grups amb més risc d'exclusió laboral i amb més dificultats d'accès al mercat laboral però...quin és el desequilibri més comú? Si fa trenta anys era el baix nivell d'ocupació (només un 30% de les dones catalanes tenien feina remunerada enfront del gairebé 70% d'avui), en l'actualitat és la manca de corresponsabilitat dins de la llar. Sara Berbel, directora general d'Igualtat

d'oportunitats en el treball, del Departament de Treball de la Generalitat, afirma que “les dones, tot i estar presents dins del mercat de treball, continuen sent les responsables del treball domèstic i de cura. A més, la cultura presencialista que impera i el requisit de disponibilitat absoluta situa les dones en els llocs de treball amb les condicions menys avantatjoses”. Consuelo León, investigadora del Centre de Família i Treball de l'IESE aconsella a les dones joves treballadores que siguin “conscients tant del treball que triïn com de la parella amb la qual compartiran la seva vida. El treball no pot liderar la nostra vida. Després és imprescindible saber i voler gestionar bé el temps”.

“La jove treballadora és la noia per a tot. La polivalència i disponibilitat de la mestressa de casa s'ha exportat al mercat laboral. A més a la ment d'algunes persones encara hi ha la idea que ser dona i tenir treball és un luxe” conclou Rosario Hernández Catalán. ■

Mitjana de temps de treball domesticofamiliar

Dones:	1 hora i 25 min.
Homes:	55 min
Noies i nois de 15-19:	44 minuts
Noies i nois de 20-24:	1 hora i 11 minuts
Noies i nois de 25-29:	1 hora i 22 minuts

Ingressos mensuals derivats del treball

Dones:	933 euros
Homes:	1129 euros
Noies i nois de 15-19:	407 euros
Noies i nois de 20-24:	845 euros
Noies i nois de 25-29:	1233 euros

Població de 16-29 anys. CATALUNYA, 2007.

Font: Enquesta a la joventut de Catalunya 2007. Secretaria de Joventut

Dona jove busca...una feina digna

Són feministes, reivindicatives i lluitadores. Tenen entre 18 i 30 anys i treballen per aconseguir la igualtat real d'oportunitats. Elles constitueixen la Federació de Mujeres Jóvenes, una associació que té com a objectiu aconseguir un món on les diferències entre homes i dones desapareguin. Conscients de les dificultats que suposa ser dona, ser jove i buscar una feina en un context de crisi econòmica han editat *Mujer joven busca...un empleo digno*, una guia amb un clar objectiu: que tot el potencial de les dones es tradueixi amb un lloc de treball digne. La guia es pot descarregar a www.mujeresjovenes.org

RECURSOS

- Almeida Tielve, S.; Díaz Martín, S. L.; Rodríguez Benito, M. Á. *Mujer joven busca...un empleo digno*. Federación Mujeres Jóvenes de España, Madrid, 2008. Disponible a www.mujeresjovenes.org
- Avalot. Joves de la UGT de Catalunya. *Amb l'aigua al coll*. <http://amblaigualcoll.org/>
- Chinchilla, N.; Poelmans, S.; León, C. *Responsabilidad Social Corporativa. Mujeres Directivas bajo el techo de cristal*. 2004. Disponible a www.iese.es
- Escalera Karakola, *Precarias a la deriva. Por los circuitos de la precariedad femenina*. Traficantes de sueños, Madrid, 2004. Disponible a www.sindominio.net/karakola
- Serracant, P.; Soler, R. *La joventut catalana al segle XXI. Una anàlisi del Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya*. Observatori Català de la Joventut, 2009. http://www.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/Publicacions/Col_Altres/joventut_catalana_sXXI.pdf

www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/Publicacions/Col_Altres/joventut_catalana_sXXI.pdf

- Miret, P.; Salvadó, A; Serracant, P.; Soler, R. *Enquesta a la joventut de Catalunya 2007. Una anàlisi de les transicions educatives, laborals, domiciliars i familiars*. Observatori Català de la Joventut. Col·lecció Estudis. Secretaria de Joventut., núm.24, 2007. http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/Publicacions/Col_Estudis/Estudis24.pdf
- Hernández Catalán, R. *Pero este trabajo yo para qué lo hago. Estudio sociológico de los malestares ocultos de algunas precarias conscientes*. Madrid, 2010. Disponible a www.mujeresjovenes.org
- UGT. *La discriminació a l'ombra. La bretxa salarial que separa dones i homes*. 2010 Disponible a www.ugt.cat

La mirada femenina entra a la universitat, però encara no la lidera

El grups de recerca sobre gènere ja tenen una llarga tradició a les universitats catalanes, que es remunta a la dècada dels 80. Més moderns són els plans d'igualtat engegats a les 8 universitats públiques. La seva curta trajectòria i l'ambició dels seus objectius, entre ells trencar el sostre de vidre, fan difícil observar avui resultats tangibles, si bé s'han aconseguit importants avenços en l'àmbit de la sensibilització

Per **Irene Peiró**

Després de més de dues dècades, el treball dels grups de recerca en gènere ha donat els seus fruits. Han crescut i s'han diversificat, i centres com la Universitat de Barcelona (UB) o l'Autònoma (UAB) ja compten amb una vintena d'equips d'investigació en aquesta matèria.

La voluntat d'estendre's a les diferents àrees de coneixement ha existit des dels seus inicis. El Seminari Interdisciplinari i d'Estudis de la Dona (SIED), per exemple, és una associació universitària amb seu a Lleida que aplega des de 1987 investigadores de diferents especialitats. Com d'altres centres universitaris, aquesta associació, va impulsar inicialment recerques sobre lingüística, història, dret o antropologia, que avui s'han estès en moltes altres disciplines. "Les ciències socials i les humanitats són protagonistes clarament d'aquests estudis", corrobora la directora de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (URV), Inmaculada Pastor. Però darrerament "ha millorat la predisposició" per incorporar la perspectiva de gènere en estudis tècnics o científics, com l'urbanisme o la salut, opina Maria Ángeles Calero, directora del Centre Dolors Piera, hereu de les activitats del SIED.

És diferent convertir les dones en objecte d'estudi que aplicar la perspectiva de gènere (i tenir en compte l'aportació de les dones en cada àrea de coneixement). Milagros Rivera, directora de DUODA - centre interdisciplinari de recerca en gènere de la UB -, explica com qualsevol disciplina, per exemple la física, és sexuada, en femení i en masculí: "Qui fa la física, qui diu el que és, qui n'aprèn el mètode, qui se serveix dels seus invents..."

Plans d'igualtat i sostre de vidre, també a la universitat

Al temari acadèmic s'han incorporat assignatures sobre gènere -en alguns casos coincidint amb l'adaptació al Procés de Bolonya-, com recullen la majoria de plans d'igualtat universitaris. El primer va ser el de la UAB, el 2006, i es van estendre amb la *Llei per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes* (2007), que obliga tota organització de més de 250 persones en plantilla a tenir-ne.

Per elaborar-los, la majoria de centres van crear comissions *ad hoc*, que, "recullen l'esperit" dels grups de recerca previs, però funcionen "de forma independent", explica Pastor. El Centre Dolors Piera és una excepció, doncs des que es va crear, a partir d'un conveni entre la UdL i el SIED, s'ha ocupat de promoure la recerca en gènere i d'elaborar el pla d'igualtat de la UdL. Segons Calero, "se sumen esforços i és més fàcil aconseguir finançament".

Totes les universitats constaten el manteniment del sostre de vidre. En general, la presència femenina a les càtedres no sol



Foto: UdL

Maria Ángeles Calero, directora del Centre Dolors Piera, i Núria Escarp de l'empresa SADA P.A. Catalunya recullen el premi d'Igualtat d'Oportunitats homes i dones a l'empresa de l'Ajuntament de Lleida.

Centre Dolors Piera

El Centre Dolors Piera (UdL) realitza activitats de formació, assessorament i sensibilització. Actualment, imparteix la IV Edició del Màster Oficial en Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les dones a l'àmbit rural (*on-line*). A més, ha assessorat dos ajuntaments i una empresa lleidatana en l'elaboració dels seus plans d'igualtat i ha coordinat el programa *Talla amb els Mals Rotllos* de la Generalitat. També lidera una xarxa estatal d'oficines d'igualtat universitàries.

superar el 20%, i només prop d'un terç dels equips d'investigació tenen directores. Als rectorats, la proporció de dones només arriba al 6,5% a nivell estatal, encara que 3 de les 8 universitats públiques (UAB, UdG i UOC) estan encapçalades per dones. "Accedir a una càtedra exigeix fer més hores de les que diu el teu contracte. Els homes es queden fins a les tantes. Les dones, es queden menys temps" - explica Amaia Lusa, del Grup de Recerca GIOPACT de la Politècnica (UPC). Per revertir aquesta situació, Lusa explica que la UPC està promovent un canvi dels criteris dels concursos i oposicions, perquè no es penalitzi les persones que interrompin la seva carrera acadèmica per maternitat o paternitat.

Alguna cosa s'està movent

En l'aplicació d'aquestes mesures, Carolina Gala, directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB – l'única universitat que ja ha elaborat una segona edició del pla d'igualtat- considera que s'ha donat "un consens important des de totes les branques", tot i que l'acció positiva (l'elecció, a igualtat de mèrits, del sexe infrarepresentat) ha suscitat alguns recels i no s'està implantant a tots els centres.

Les xifres encara no reflecteixen canvis substancials cap a una disminució de la segregació horitzontal i vertical, tot i que les responsables d'igualtat afirmen que s'ha avançat en l'àmbit de la sensibilització. Pastor (URV) es mostra optimista i afirma que la igualtat ja s'està movent per dins de l'organització. En cita un exemple: el canvi del sistema de promoció interna. Fins el 2003, depenia de la pròpia universitat, però ara el professorat que vol optar a una plaça ha d'obtenir una acreditació externa de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). Això, afirma Pastor, ha millorat "la transparència i l'objectivitat" del sistema, i el deixa menys subjecte a les dinàmiques internes pròpies de cada centre. "Com menys endogàmic és el sistema, millor per a les dones", conclou. ■

FOTO: UAB



Carolina Gala, directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB, amb la rectora de la UAB, Anna Ripoll, i la vicerectora de Relacions Institucionals, Maria José Recoder, durant els actes del Dia de la Dona.

FOTO: UDL



Inmaculada Pastor, directora de l'Observatori d'Igualtat de la URV; Francesc Xavier Grau, rector de la URV; i Maria Jesús Izquierdo de la UAB, en la presentació de l'Any de les Dones i les Ciències de la URV.

RECURSOS

- Calero Fernández, M.A.; Aldabo Pérez, M.; Molina, Molina, M.C.; Rodríguez Orgaz, C. *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a la Universitat de Lleida (2008-2010)*. Universitat de Lleida - Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, Lleida, 2008. Disponible a: <http://www.udl.cat/serveis/centredolorspiera/documents/LaigualtatdegenerealaUdL.pdf>
- *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona Quadrienni 2008-2012*. UAB, Barcelona, 2008. Disponible a: <http://serveis.uab.cat/observatori-igualtat/sites/serveis.uab.cat/observatori-igualtat/files/PlaAccioll.pdf>
- *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a la Universitat de Barcelona*. UB, Barcelona, 2008. Disponible a: <http://www.ub.edu/genere/>
- Brú Bistuer, J.; Agüera Cabo, M. (et al). *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Girona*. UdG, Girona, 2009. Disponible a: <http://www.udg.edu/LinkClick.aspx?fileticket=V1uK3m1E3xo%3d&tabid=9291&language=ca-ES>
- *Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats - UPC (Període 2007-2010)*. Universitat Politècnica de Catalunya, 2007, Barcelona. Disponible

a: <http://www.upc.edu/igualtat/presentacio/pla-digualtat-doportunitats>

- González, M. J.; Lapuerta, I.; Quiroga, À. Fins on hem arribat? *L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. UPF, Barcelona, 2007. Disponible a: http://www.upf.edu/igualtat/web/_pdf/informe_genere_06_vf.pdf
- Duch, Plana, M. (et al). *Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili*. URV, 2007, Tarragona. Disponible a: http://www.urv.cat/universitat/unitats_administratives/publicacions/catalogue/view.php?ID=77
- Unidad de Ciencias y Mujeres. *Académicas en cifras 2007*. Ministerio d'Educació i Ciència, Madrid, 2007. Disponible a: http://www.ua.es/es/presentacion/oficina_rector/unidad-igualdad/pdf/Academicas_en_cifras_2007.pdf

LINKS

- Centre Dolors Piera: <http://www.cdp.udl.cat/home/>
- DUODA de la UB: <http://www.ub.es/duoda/web/bienvenida.php?lang=2&t=00>

La reforma laboral que s'està coent, sobre la desigualtat

L'esborrany de la reforma laboral presentada pel Govern central, que encara ha de ser consensuada pels agents socials, parteix de tres pilars que busquen fer disminuir l'atur: l'impuls del treball a temps parcial, la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral i l'abaratiment de l'acomiadament. Tanmateix, segons investigadores del món del treball i sindicalistes, aquestes polítiques encara podrien agreujar més la segregació laboral de les dones

Per **Neus Ràfols**

Una de les principals novetats que està sobre la taula de negociació es basa en l'ampliació de l'ús d'un tipus de contracte ja existent, el de Foment a la contractació indefinida, que rebaixa a 33 dies la indemnització d'acomiadament improcedent, fixada fins ara en 45 en un contracte indefinit ordinari.

Segons María Pazos, Cap d'Estudis d'Investigació de l'Instituto de Estudios Fiscales, la generalització de l'ús d'aquesta figura contractual podria posar més pals a les rodes per a la contractació indefinida de les dones: "converteix en mà d'obra més barata a tothom, però el fet que les treballadores estiguin protegides amb més blindatges per les càrregues familiars i de cura, potencia que esdevinguin, per a l'empresari, mà d'obra més problemàtica per a la contractació indefinida", apunta Pazos.

La Secretària d'Igualtat i Polítiques Socials de la UGT, Raquel Gil, també alerta del perill d'ampliar a més col·lectius aquesta figura contractual –i abaratir l'acomiadament– i convertir el contracte indefinit en "residual, únicament per a aquelles persones treballadores que ja el tenen".

El treball de temps parcial té nom de dona

Una altra novetat del document governamental és l'impuls del treball a temps parcial, amb dues modalitats possibles: una jornada amb horari fix i una altra en la qual la direcció podria "pactar" una modificació horària per adaptar-la a les necessitats conjunturals

de l'empresa, i acordar la realització d'hores extraordinàries.

Pazos i els sindicats majoritaris, l'UGT i CCOO, han criticat aquest punt: "Aquest tipus de contractació està en mans de les dones en un 70%, amb els perjudicis que els comporta tant a l'hora de desenvolupar i promocionar-se per una carrera professional, com amb les cotitzacions i prestacions, minvades, i els riscos de dependència econòmica", afirma Gil, i afegeix el temor "a la desprotecció de la persona treballadora quan s'han de pactar hores extraordinàries davant del poder empresarial".

"Calen contractes a temps parcial que siguin atractius i no esdevinguin un càstig", afirma la coordinadora de la Secretaria de la Dona de CCOO, Carme López: "el Govern segueix focalitzant aquest tipus de contracte en el col·lectiu femení o en treballs feminitzats". Segons el ministeri de Treball, el volum més gran de dones contractades ho són a temps parcial (64,3%), mentre que en els contractes a temps complet la proporció de dones representa el 40,2%. També des de la Secretaria de la Dona de CCOO, es denuncia aquesta realitat en el document *Les dones en el mercat de treball a Catalunya. Situació i propostes sindicals*: "L'acusada precarietat del nostre mercat de treball i els estereotips sobre el paper de la dona a la nostra societat la fan candidata –quasi sempre de forma obligatòria– a aquest tipus de contracte".

"Aquesta proposta de reforma laboral per una banda diu que s'accentuaran les bonificacions a les dones en alguns casos com en la formació, però per l'altra, fomenta la precarietat", afegeix Pazos i conclou: "No s'haurien de potenciar les bonificacions a les treballadores, sinó crear millors condicions laborals per a tothom que fomentin l'equitat". ■

RECURSOS

- Pazos, M.; *Parcialidad en la reforma laboral* publicat a *El País*. 28 de març del 2010. Disponible a: http://www.elpais.com/articulo/primer/plano/Parcialidad/reforma/laboral/elpepueconeg/20100328elpneglse_6/Tes
- *Mujer y mercado de trabajo 2009*. Secretaria General de Empleo. 8 de març del 2010. Disponible a: <http://www.tt.mtin.es/periodico/Laboral/201003/LAB20100306.htm>
- *Les dones en el mercat de treball a Catalunya. Situació i propostes sindicals*. Secretaria de la Dona de CCOO. 8 de març del 2010.



FOTO: NEUS RÀFOLS

Manifestació de l'1 de maig del 2010.

Va arribar a Barcelona sense rumb. Un fort revés existencial la va fer abandonar el seu país i instal·lar-se a Catalunya. Volia oblidar i començar una nova vida però la manca de papers li va complicar la situació. L'única sortida que va trobar Amina va ser cuidar una àvia. Un any més tard, va aconseguir regularitzar la seva situació quan la família per a la qual treballava la va contractar. Nou anys després va sentir la necessitat de tornar al seu país. "La meua idea era abandonar Barcelona per sempre però em vaig equivocar. Un cop al Marroc vaig veure que el meu lloc estava a Catalunya" explica. L'any 2007 va ser l'any del retorn i dels canvis professionals. Amina va topa-se amb la cooperativa Feines de Casa i la seva situació laboral va fer un gir radical. Va començar a tenir un horari fix, a cobrar pagues dobles, a cobrar les hores extres..."Em vaig fer sòcia de la cooperativa i és una de les millors coses que he fet mai. La cooperativa em transmet protecció, suport i caliu. És una gran família". Una gran família que va néixer l'any 1982 de la mà de Càritas Diocesana de Barcelona i que dona feina a 120 persones en un sector laboral que ocupa el tercer lloc quant a nombre d'ocupacions femenines a l'Estat espanyol. Durant la setmana s'encarrega de la neteja d'un bloc de despatxos i els diumenges deixa com a a nova una residència de la tercera edat. S'aixeca cada dia a les 6 del matí i quan torna a casa cap a les 19.00 tocadetes sap que li toca la doble jornada. "Em paso el dia corrent! I quan arribo a casa em toca fer la bugada, planxar, cuinar, escombrar, netejar... Sort que visc sola i, ara per ara, la conciliació no em preocupa però, quan el meu marit vingui del Marroc, necessitaré temps lliure i suposo que vindran les complicacions", argumenta Amina. I és que de moment no té càrregues familiars però tot canviarà d'aquí poc. Ara fa un any, en un dels seus viatges al Marroc, es va casar. El seu futur passa per arreglar els papers del seu marit i formar una família a Catalunya. "Quan arribi el moment lluitaré perquè conciliar vida laboral i familiar no sigui una utopia" conclou. El treball domèstic és un sector subjecte a unes taxes molt elevades de precarietat laboral, amb uns horaris que impedeixen fer compatible la vida laboral i la privada i en què la cobertura per atur o l'alta a la Seguretat Social són gairebé un miracle. A més, la desprotecció jurídica i l'economia submergida són termes que sempre acompanyen aquest sector econòmic, gairebé sempre anònim i quasi invisible, però Amina només té paraules optimistes. "Sé que moltes vegades el treball domèstic assalariat no té les condicions de treball de qualitat. I molts cops no es tenen el mateixos drets. També és cert que alguna vegada m'han mirat amb prepotència però em sento valorada i no em puc queixar perquè almenys tinc feina, tinc un contracte i un sou cada mes. Associar-me a la cooperativa va canviar la meua vida". Amina és només una de les gairebé 300.000 persones treballadores de la llar afiliades a la Seguretat Social, un col·lectiu que per a ella ha canviat molt en els darrers anys: "abans quan pensaves en una treballadora de la llar et venia al cap algú gran, sense formació i sense estudis. Ara és diferent, hi ha dones joves i formades". El que no ha canviat és la segregació. Més d'un 90% de les persones que pertanyen al sector del treball domèstic són dones. ■

"No em puc queixar perquè almenys tinc feina"

Amina H.

FOTO: CARLOTTA PRATS



Al Marroc estudiava Literatura Àrab però, quan va arribar a Barcelona ara fa 14 anys, Amina va deixar els llibres i va començar a treballar com a assistenta domèstica. La seva feina no ha canviat però sí la seva situació. Ara té els papers en regla i és sòcia de la cooperativa Feines de Casa, impulsada per Càritas Diocesana de Barcelona

Per Laura Jutglar

La il·lusió d'emprendre nous viatges i nous projectes

Montse Roura



FOTO: CHRISTINE SCHROEDER

Emprenedora nata, viatgera apassionada. Montse Roura va treballar de fotògrafa quan els homes encara s'estranyaven de veure una dona que sabés revelar. Ha organitzat durant anys esdeveniments culturals i produccions publicitàries amb la seva pròpia empresa; ha tingut una agència de comunicació, ha estat al ministeri de Cultura... La seva última producció, el I Saló de la Menopausia *Ella y el abanico* l'a veure què fem després, diu. Ella mai no s'atura. El seu lema: caminar sempre, cap endavant

Per **Laia Serra**

Dona inquieta i aventurera, a Montse Roura sempre li ha agradat embarcar-se en projectes diferents. Als 50 anys se'n va anar a Ocotlán, Nicaragua, a treballar amb dones i criatures en una ONG. Portava molts anys fent producció de fotografia publicitària de moda i de sobte es va plantejar què fer.

Va tornar amb dos projectes en ment, el I Saló de la Menopausia *Ella y el abanico* que es va celebrar, un any més tard. L'altre no el va veure realitzat. "La vida és imprevista, mai no tens cap garantia que els projectes surtin. Si no surt el primer, sortirà el segon". La qüestió és creure molt en el que una fa, sense por d'equivocar-se. Aquesta energia transmet Roura. No tothom es llança a fer un projecte sense cap altre suport econòmic que els propis recursos; és emprenedora, amb idees, amb valentia i seguretat en ella mateixa. "Si -riu- amb valentia o inconsciència".

Sigui com sigui, amb el Saló de la Menopausia *Ella y el abanico* vol acabar amb la falta d'informació que va trobar-se quan li va arribar el moment, tot i ser un tema que afecta a totes les dones, sense distinció. El seu objectiu és celebrar-ne una edició anual, amb monogràfics -sobre sexualitat, osteoporosi, andropausa, etc-, arribar a les dones i als homes, i la gent jove. Roura aposta pel coneixement mutu, i no abandona mai el seu món: el Saló va ser també una trobada cultural, amb exposició d'art i artesanies, amb l'esperit de divertir-se, també.

El balanç s'anirà fent, però per Roura, la gratitud que li han transmès moltes dones, i el fet que ho trobessin interessant ja és una gran satisfacció. I és que emprendre és molt dur, afirma, tant per als homes com per a les dones, "això sí -continua-, quan ets dona, qualsevol projecte te l'examinen més amb lupa; i a més, les dones acostumen a fer-se més càrrec de la família i quan acaben la feina, se'n van a casa, a una altra producció". No ha tingut fills, tot i que va sentir-ne el desig. Les circumstàncies no es van donar, i va seguir endavant. Roura no creu en el lamentar-se. I afirma ser una tieta molt feliç i activa.

Sempre ha intentat tenir temps lliure i fer el que més li agrada: viatjar. Amb la seva productora, Montse Roura Productions, treballava a l'estiu i viatjava a l'hivern -en un viatge va muntar una productora a Argentina: Mea culpa productions-. Ha viscut a Granollers, Barcelona, París, Madrid, Nova York, Rio de Janeiro i Buenos Aires. "Adoro viatjar", confessa. I fer-ho ha estat la seva universitat, explica: "El repte d'estar sola i haver de resoldre el dia a dia et fa més forta, més decidida, coneixes moltes cultures, formes de menjar, de viure, temperatures diferents..." I idiomes! En parla sis. Sempre que pot, emprèn un nou viatge.

Tot parlant de cultura, recorda aquell esdeveniment especialment entranyable, la Nebulosa de Cranc amb la Primera Mostra Arterioide que van muntar, el 1993, ella i Imma Manresa. I la *Movida Madrileña*, aquella explosió de creativitat i il·lusió que va viure mentre treballava a l'oficina de coordinació artística al Ministeri de Cultura. Lamenta l'encariment i l'oficialitat de la cultura actual a Barcelona, creu que caldria potenciar la cultura alternativa i que no fer-ho és un gran error. "S'ha de deixar fer a la gent", conclou. Roura transmet llibertat personal, i el seu esperit lluitador no només està imprès a la seva feina; la seva forma de viure el reflecteix també. Sembla que hagi tingut sempre tot molt clar on volia arribar, encara que assegura que no ha estat així. L'important, diu, és fer el camí i assaborir el que hi anem trobant. ■

Comparteixen la seva passió per l'enginyeria industrial, per la feina que actualment estan desenvolupant a SEAT i pels seus fills, a més de la creença que mai han vist reduïdes les seves opcions a progressar professionalment en l'empresa pel fet de ser dones. "A SEAT les dones no tenim la sensació de ser diferents, ni de treballar en un ambient hostil. Més bé el contrari. El fet de ser tan poques dones ens fa ser més visibles, i provoca que si fem la feina ben feta es recordin de nosaltres", explica Laura Carnicero. "Sí, a vegades el fet de ser tan poques dones a l'empresa provoca una discriminació positiva envers nosaltres, que ens ajuda a destacar. I és que a SEAT si compleixes amb la teva feina no hi ha cap tipus de distinció entre els homes i les dones", afegeix Arantxa Alonso.

Des del passat mes de maig -en reincorporar-se a l'empresa després de complir la seva segona baixa maternal-, Carnicero és gerent de l'àrea d'Enginyeria Industrial de SEAT; l'única dona entre els 29 gerents de producció. Dirigeix a un equip de 30 persones de perfil tècnic i afirma que se sent igual de còmoda dirigint homes que dones i que mai ha percebut que els homes als que mana se sentin incòmodes per tenir una cap. Confessa que mai es va plantejar com un repte assolir aquest càrrec. "En el meu cas, el meu càrrec de gerent és el resultat de la meua trajectòria professional durant aquests 11 anys a l'empresa, mai em vaig plantejar que volia assolir aquest lloc de feina. Però m'apassiona la meua feina i estic orgullosa d'haver arribat fins aquí", explica Laura Carnicero, i afegeix: "Veure el resultat del meu esforç i com s'implica tot l'equip és el que més m'omple".

Per la seva banda, Arantxa Alonso pertany des del passat mes de setembre a l'àrea de Product Management de l'empresa, actualment està duent a terme la direcció d'un nou model que SEAT està dissenyant al Centre Tècnic de la companyia. Afirma que el que més valora de la seva feina "és la gran quantitat de coses que dia a dia s'aprenen, ja que el fet de tractar amb totes les àrees de l'empresa et dóna la sensació de començar de nou". També mare de dos fills petits explica que, tot i tenir una feina de responsabilitat a l'empresa, a la qual ha de dedicar moltes hores i esforços, no té gaires problemes per conciliar vida laboral amb familiar. "A SEAT mentre compleixis amb els objectius marcats, pots organitzar-te la teua agenda laboral com millor et vagi, i inclús a vegades tens la possibilitat de treballar des de casa, ja que tenim un sistema informàtic que ens permet fer-ho. Tot això et dóna molta seguretat, ja que amb seny i organització amb la teua parella, tens la possibilitat de compatibilitzar aquestes dues vessants tan importants de la teua vida".

Carnicero s'ha establert un horari que li permet conciliar la seva feina com a gerent amb el seu paper com a mare. "Començo a treballar molt d'hora pel matí, cap a les sis, i intento, almenys quatre dies a la setmana, sortir cap a les 4 per poder passar a recollir als nens per l'escola. Tot és qüestió de planificació i gestió del temps, una cosa que les dones sabem fer molt bé!", riu.

Amb 33 anys, totes dues confessen que tenen encara molts somnis professionals i personals per complir. "El meu repte a curt termini és intentar contribuir a dissenyar de la millor forma possible el nou model de cotxe en el qual estem treballant. Si penso a llarg termini, m'encantaria marxar a treballar, dins el Grup Volkswagen, a algun país estranger amb tota la meua família; seria un repte interessant per a tots", exclama, aventurera, Alonso. Tot i que Carnicero no descarta marxar a l'estranger en un futur, confessa que el seu principal repte és seguir evolucionant dins la companyia amb la mateixa il·lusió que ho ha fet fins ara. ■

Obrint nous camins

Laura Carnicero y Arantxa Alonso



Enginyeres industrials que ocupen llocs de responsabilitat a l'empresa fabricant d'automòbils SEAT, Laura Carnicero i l'Arantxa Alonso són un clar exemple que, tot i que el món de l'enginyeria està encara dominat majoritàriament per homes, les dones es comencen a obrir pas en aquest camp

Per **Anna Cabanillas**

Una altra manera de fer i d'anar per feina...

Maria Rovira



Interiorista de professió, Maria Rovira Duran va triar l'opció de ser pagesa en adonar-se que l'explotació d'arbres fruiters dels seus pares no tenia continuïtat. Actualment, a més de ser l'única dona sindicalista a Unió de Pagesos, és també l'orgullosa titular d'una explotació agrària de vinya, olivera i horta a la Fortesa, a la comarca de l'Anoia. Guardonada amb la Creu de Sant Jordi al 2005, la seva trajectòria és un exemple de lluita pel reconeixement de l'aportació social i econòmica de les dones i les pageses en el conjunt del desenvolupament rural

La Maria Rovira va nèixer a la Fortesa, Piera, el 1952. De jove va estudiar a la Massana per dedicar-se a l'interiorisme. Finalment, al voltant dels quaranta anys va decidir fer-se càrrec de l'explotació dels seus pares, on viu i treballa envoltada de vinyes, i arbres fruiters a més de dedicar-se a l'horta ecològica.

La seva faceta política és molt activa: és membre de la Permanent Nacional de la Unió de Pagesos de Catalunya i responsable de Política Territorial. Anteriorment havia estat responsable de Dones de la Unió de Pagesos, i encara és membre de l'executiva, a més de representant de la Unió de Pagesos a l'Institut Català de les Dones, vocal del Jurat d'expropiacions de Barcelona, Consellera del Consell de Treball Econòmic i Social i Presidenta de la Cambra Agrària Provincial de Barcelona. Aquest paper polític va sorgir de la necessitat de Rovira de participar en la reivindicació del lloc de les dones en el sector agrari, i de fer créixer la seva implicació per poder decidir per elles mateixes allò que més els convé. I és que la part invisible i imprescindible de l'explotació agrària sempre han estat les dones: segons diu Rovira, *"quan veiem les coses clares, no tenim por de tirar-les endavant"*. Avui hi ha dones sòcies d'explotacions agràries, empresàries o titulars d'explotació com ella, que la va heretar i la tira endavant amb empena. Les dones del camp, avui, poden anar al banc a negociar i prendre tot tipus de decisions, al contrari que les dones pageses d'abans, que havien de caminar amb un home al costat per no ser mal vistes.

La brillant trajectòria professional d'aquesta sindicalista agrària catalana, única dona amb càrrec dins d'Unió de Pagesos, així com la seva lluita perquè dones i pageses tinguessin un paper dins el dur i majoritàriament masculí món rural, van estar reconegudes el 2005, quan va rebre la Creu de Sant Jordi. Rovira recorda el dia que li va sonar el telèfon al mig del Passeig de Gràcia: era la Consellera de Cultura que li va preguntar si volia la Creu de Sant Jordi. Ho va viure amb molta sorpresa, ella pensava que no se la mereixia perquè havia fet la feina que calia fer. Però el cert és que Maria Rovira havia organitzat xerrades, havia escrit molt, i havia estat *"a totes les guerres"*. En definitiva, tenia i té un paper molt actiu dins el món pagès, un món de satisfaccions i inconvenients, un dels quals és l'aïllament que suposa viure fora de nuclis urbans amb poc transport públic o amb carreteres complicades a l'hivern. Per això és una de les ànimes de la xarxa d'Internet Pageses.cat, nascuda amb el propòsit de connectar dones del món rural que no poden trobar-se presencialment, i de donar informació, notícies i difondre blocs específics. Avui, Rovira continua lluitant perquè la dona pagesa estigui més present i el seu paper estigui més reconegut a la societat actual. Presència que convé també a les cooperatives, segons ella, ja que moltes dones en són sòcies però és el marit qui va a les reunions.

Una frase de Maria Rovira resumeix a la perfecció el seu perfil: *"la dona té una altra manera de fer i d'anar per feina"*. ■

Per **Isabel Cidoncha**

Amant de la natura, de l'esport, i per sobre de tot, de la muntanya, l'alpinista Araceli Segarra es va convertir amb tan sols 26 anys en la primera dona en ascendir l'Everest, una fita que va marcar per sempre la seva trajectòria professional i personal i que la lleidatana recorda amb especial estima. "Encara recordo quan amb 15 anys, des del centre esportiu al qual anava, em van convidar a fer un curs d'espeleologia. Tot i que no em cridava gaire l'atenció m'hi vaig apuntar. A partir d'aquí vaig començar a fer descensos, i poc a poc la muntanya em va començar a atrapar fins a convertir-se en la meva passió. Mai no em vaig plantejar convertir-me en la primera dona espanyola que ascendís l'Everest, va ser el resultat de molts anys d'esforç i entrega", explica Segarra emocionada.

Però, més enllà de recórrer gran part del globus terraqui escalant muntanyes, roques, descendint barrancs, desafiant corrents en ràfting o travessar muntanyes gelades sobre uns esquís, Segarra ha dedicat també gran part de la seva vida a una altra de les seves aficions: comunicar. "La meva passió és la muntanya però la meva vocació sempre ha estat comunicar. La meva afició a la muntanya m'ha portat a viatjar per diferents llocs del món i a obrir els ulls. M'encanta traslladar a través dels meus articles i conferències tot el que he après en aquests anys, i que la meva experiència pugui ser útil per a la gent". Unes vivències que també ha volgut traslladar en la sèrie de contes infantils que ha escrit i il·lustrat, i que tenen com a protagonista la Tina, una nena amb els cabells blaus que viu diverses aventures a escenaris - com l'Everest o el Kilimanjaro-, també trepitjats per la seva escriptora. "Tot el que faig està relacionat amb el mateix tema: la natura, l'esport, la muntanya... Mai em veuràs escrivint un llibre de cuina o fent un programa televisiu sobre astrologia", bromeja.

I de la literatura, al cinema i a ocupar les portades de revistes tan conegudes com *Woman* o *Elle*. L'alpinista catalana s'atreveix amb tot. Així l'hem pogut veure treballant darrere de les càmeres com a ajudant de càmera en la pel·lícula - protagonitzada per Brad Pitt- *Set anys al Tibet*, però també davant d'aquestes, protagonitzant el documental de National Geographic *Mujeres y K2*, així com diverses campanyes gràfiques i publicitàries per revistes com *Marie Claire* o *Sports Life*. Precisament el seu interès pel món de la moda és el que l'ha portat a embarcar-se en la seva darrera aventura professional: dissenyar la nova línia de samarretes *Shirts*, inspirades en la muntanya. "La satisfacció per millorar, l'instint d'aprendre i superar les dificultats és el que em fa sentir-me viva; la curiositat és el que m'ajuda a no envellir", sentència la polifacètica alpinista.

Confessa que no té gaire temps lliure i que el poc que li queda li agrada dedicar-lo a fer escalada amb la seva gent i a relaxar-se, sempre però en contacte amb la natura. La resta del seu temps el dedica a escriure, donar conferències, dissenyar samarretes, i com no?, a entrenar diàriament per a la seva propera aventura. "Encara no sé on realitzaré la meva següent expedició. El fet de no buscar patrocinadors que em financin les expedicions fa que hagi que treballar molt per poder estalviar prou diners per poder dur-les a terme però, a l'altra banda, em permet no haver de rendir comptes a ningú ni planificar les coses amb massa antelació. Em fa ser lliure." ■

Escalant posicions a la vida

Araceli Segarra

FOTO: JORDI CANAMERAS



Poliesportiva, multifacètica i tot-terreny, la lleidatana Araceli Segarra s'atreveix amb tot. No contenta amb haver recorregut les muntanyes més altes del món, i haver-se coronat com la primera dona catalana que va ascendir a l'Everest, ha desenvolupat un àmplia trajectòria professional en camps tan diversos com la literatura, el cinema o el món de la moda

Per **Anna Cabanillas**

La potència, i el plaer,
de la paraula oral

Numancia Rojas



FOTO: ANAMARIA GONZÁLEZ

Explica contes des que tenia cinc anys i és molt feliç d'haver-se pogut dedicar al que més li agrada: "evocar la veu dels somnis, plantar llavors de tendresa, promoure la tolerància, difondre la història no explicada...". Tot això permet la narració oral, i transmetre valors. Numancia Rojas explica contes, n'ha ensenyat l'art a més de tres mil persones, i també n'ha escrit. S'ha especialitzat en la temàtica femenina

“Vaig deixar els talons i els maletins per ser feliç!” Numancia Rojas sempre havia explicat contes –quan era executiva de publicitat ho feia per alliberar tensions-, fins que va descobrir que als adults també els agrada escoltar-ne, i que es podia cobrar per explicar-ne. Va ser a Caracas, on Rojas va arribar marxant del Xile de Pinochet el 1983. Va formar-se i va fer-se professional. Des de llavors ha fet mil·lers de recitals, ha participat i organitzat un gran nombre de maratons de contes en diverses ciutats, ha escrit i publicat contes en reculls i en un llibre propi... I el més important: ha compartit els seus coneixements i experiència amb mil·lers de persones.

El 1989 va venir a Espanya per reunir-se amb la seva mare i un nebot a Alacant. Va seguir explicant contes i impartint el taller que havia començat dos anys abans: *El arte del contar cuentos*, el primer a ser reconegut, el 1992, amb crèdits per una universitat espanyola, la Universitat d'Alacant. Va fer arrels; el 1997 va establir-se a Barcelona.

El nom de Numancia no és habitual. Ni tampoc no ho era a Xile. L'hi van posar per un avi de Sòria amb vocació resistent. I en certa manera, la defineix: ha tirat endavant dos fills ella sola, fora del seu país, ha treballat molt per fer allò en el que creu. “M'he adonat, i he assumit, que m'agrada obrir el camí perquè després altres persones puguin trobar-lo i recórrer-lo”, reflexiona. Entre altres iniciatives pioneres, va fundar –l'any 1992- la primera associació de narradors i narradores orals, Encuentro –a Barcelona va tenir seguiment amb l'associació La Casa dels Contes-; va ser la primera narradora oral a tenir un espai radial només de contes, a Veneçuela i a Espanya... Des del 2000 dirigeix el primer lloc a tot el país on es treballa el conte només de forma oral: La Casa de los Cuentos, que va ampliar el 2007 amb la –també primera- llibreria especialitzada en contes, mites i llegendes per a totes les edats.

Al taller, 3.280 persones han après dicció, a imposter bé la veu, gestualitat, a parlar en públic, comprensió lectora, a desenvolupar la imaginació... I també moltes hi han trobat una professió. Numancia Rojas està disposada a portar els beneficis de la narració oral arreu. Ho ha fet en geriàtrics, en hospitals. I la darrera experiència a Can Brians, Centre Penitenciari Femení, la reafirma: “moltes de les dones van canviar d'actitud, algunes van atrevir-se a escriure i d'altres a explicar”, explica emocionada.

Al taller, demana a les alumnes (parla en plural femení per principis, però a més, un 98% són dones) que avaluin les companyes dient-los tres coses que han fet bé i “un aspecte per a millorar”. Sempre en positiu i amb respecte, per aprendre. Com ella mateixa, que ha investigat sobre la tradició oral i s'ha reciclat a diari. Rojas valora per sobre de tot les relacions, les converses, les persones. Assegura que conèixer tanta gent, l'ha ajudat a superar-se: “He tingut la possibilitat d'enriquir-me amb els valors que cada persona m'ha aportat”.

“Els contes serveixen per transmetre valors humans com la igualtat entre les persones, el respecte per allò diferent, i per fer pensar i reflexionar”, afirma Numancia Rojas, que enguany organitzarà a Barcelona la 10^a Marató de contes pels Drets Humans. Té més de 300 contes en el seu repertori. Molts amb connotació social i política, i molts de temàtica femenina, a la qual es va especialitzar motivada en veure la gran sensibilitat d'un home, Mario Benedetti, en tractar les dones. Ella també s'havia d'implicar i comptar amb les dones. El 2001 va tancar amb un recital de contes un Congrés d'Investigació Feminista, a la Universitat Jaume I de Castelló (enguany ho ha fet de nou); el 2007 va publicar *Ni brujas ni cenicientas*, contes seus d'aquesta temàtica, del qual prepara la segona edició.

Què farà demà? Segur que ja té idees... Sempre hi ha somnis per anar realitzant. ■

Per **Laia Serra**

“ A l'esplai del barri de Collblanc vaig descobrir la meva passió pel món rural”. Aquesta és la conclusió de la Laura Ibáñez quan examina els seus inicis. Barcelonina de naixement, entre excursions i visites a terres pirinenques, aviat va assumir que la natura formaria part important de la seva vida. “Mentre estudiava enologia i viticultura a Barcelona vaig trobar l'oportunitat de convertir una afició en la meva feina”, explica il·lusionada. Amb l'objectiu d'ampliar els seus coneixements va arribar a l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Agrària de Lleida, on es va convertir en enginyera agrònoma. Deu anys després, des d'Olius, continua vinculada a la província catalana capficada en projectes de desenvolupament rural.

“Hi ha qui pensa que les persones que vivim al camp no patim estrès i estem tranquil·les”, explica Ibáñez, “però caldria desmuntar aquest mite”. El medi rural presenta clars avantatges respecte a les aglomeracions urbanes quan ens referim a contaminació, a relacions humanes i al contacte directe amb la natura. Ara bé, “les mancances existeixen”, adverteix amb rotunditat, i “les patim diàriament”. La centralització d'empreses i de serveis primaris (hospitals) a les grans ciutats –com Lleida i Barcelona– obliga als treballadors i a les treballadores del sector agrari i ramader a fer llargs desplaçaments i desapropiar bona part de la seva jornada laboral. “No és lògic que un autobús, encarregat d'apropar passatgers de petits pobles a l'estació de Manresa, arribi quinze minuts després que surti el tren cap a Barcelona i haguem d'esperar una hora més per pujar al proper tren” es queixa l'enginyera.

La nostra protagonista, des d'una posició privilegiada com a gerent de l'Associació d'Iniciatives Rurals de Catalunya, aposta pel desenvolupament d'aquestes poblacions a través d'accions locals i de projectes que cobreixin les seves necessitats reals. “Cal introduir millores sense que això impliqui un trencament definitiu amb les tradicions”, afirma amb convicció.

Magrat la creença popular que l'hegemonia masculina acapara les tasques més dures del món rural, actualment les dones s'han convertit en una peça clau en la transformació d'aquest sector. Reclamen més facilitats per poder conciliar la seva vida familiar i laboral, “no oblidem que les feines rurals sovint no permeten fer vacances”, argumenta Ibáñez per demostrar que les reivindicacions d'aquestes dones són properes a les que podem trobar a qualsevol altre àmbit laboral. Tanmateix, el sector primari català està intentant fomentar la igualtat d'oportunitats a les seves empreses i promocionar el talent femení als estaments d'alta responsabilitat. Amb tot, només cal una reflexió: fer més visibles a les dones és un objectiu comú.

Amb 36 anys, la Laura Ibáñez no és aliena als problemes de conciliació que sovint trobem les dones en el nostre recorregut professional. Se sent satisfeta per haver reduït, aquest any, la seva jornada laboral a 10 hores diàries –abans era de 15-. S'entén que augmentar la família no es trobi entre els seus plans més propers. “Són les conseqüències de ser autònoma i combinar diferents feines”, explica resignada. A casa, troba la complicitat i el recolzament de la seva parella. “No em puc queixar”, assegura, “sóc afortunada perquè he escollit què vull fer a la vida i ho puc compartir amb la gent que m'aprecia”. ■

“Les dones del món rural reclamen el mateix que la majoria, més visibilitat”

Laura Ibáñez



Atreta per la natura, aquesta enginyera agrònoma, va deixar Barcelona per instal·lar-se a Lleida. Des d'allà, defensa la igualtat d'oportunitats en els sectors marcats per la tradició masculina i reclama serveis més eficients que facilitin la vida de les poblacions rurals catalanes. El sector primari està canviant i ella ha esdevingut un testimoni privilegiat d'aquest canvi

Per Laura Flores

Passió per la innovació

Eulàlia Gríful



Llicenciada en matemàtiques per la Universitat de Barcelona, doctora en Ciències Matemàtiques per la mateixa universitat i premi Rafel de Campalans a la millor tesi doctoral de ciències de l'enginyeria per l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), Eulàlia Gríful és també la primera i única dona directora de tot l'estat espanyol d'una Escola Tècnica d'Enginyeria Superior

Concretament, fa tres anys es convertia en la directora de l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Industrial i Aeronàutica de Terrassa (ETSEIAT), adscrita a la UPC, que actualment compta amb més de 2.400 alumnes, i assumia així el repte més important de tota la seva trajectòria professional. “La veritat és que si fa 27 anys, quan em vaig incorporar a l'equip de l'ETSEIAT, m'haguessin dit que acabaria convertint-me en la directora no m'ho hagués cregut. I tot i que mai no m'ho vaig plantejar com a tal, ha estat un repte per a mi, com també ho va ser la meua etapa com a subdirectora d'Innovació Docent a l'escola”, afirma Gríful.

Tot i que està vinculada a l'ETSEIAT des de l'any 1982, no va ser fins l'any 2000 quan va entrar a formar part de la direcció de l'Escola, i va assumir el càrrec de subdirectora d'Innovació Docent. “En aquells 6 anys vam portar a terme projectes molt interessants dels quals n'estic molt orgullosa com la posada en marxa de la modalitat semi presencial – la primera a tot l'estat de la titulació del segon cicle d'Enginyeria en Organització Industrial, i per la qual vam guanyar un premi. També vam posar en marxa els primers estudis d'Aeronàutica a Catalunya; una fita molt important per l'escola i per la comunitat catalana, ja que per primera vegada Catalunya comptava amb una titulació d'aquestes característiques”, recorda Gríful, que explica que, des de la seva posada en marxa, aquesta enginyeria ha tingut un enorme èxit entre els joves estudiants. “Actualment és una de les enginyeries amb més demanda, i per tant, té una de les notes de tall més altes del moment, i n'estem molt satisfets”.

Des que va assumir la direcció de l'escola, la principal missió d'Eulàlia Gríful ha estat l'adaptació dels estudis d'Enginyeria Aeronàutica i Enginyeria Industrial al Pla de Bolonya, promogut pel Nou Espai Europeu d'Educació, així com la continuació en el procés d'unificació de les dues escoles d'enginyeria del campus de Terrassa, i seguir donant impuls a la innovació docent. “Tot i que el procés d'adaptació al nou pla d'estudis, que entra en vigor l'any vinent, ha estat complex i lent, finalment ha estat un èxit. La passió per la meua feina i per la innovació en metodologies docents és el que em dóna la vitalitat necessària per aguantar el feix d'hores que ens passem treballant aquí dins”, explica la doctora en matemàtiques, que diu no haver tingut més problemes que els que pateix qualsevol dona que treballa, per conciliar vida laboral i familiar.

Afirma que el fet de ser dona no ha estat un condicionant en la seva trajectòria professional, tot i moure's en un camp com l'enginyeria, dominat encara pels homes. “Crec que en general les dones necessitem demostrar molt més que els homes per aconseguir avançar en la nostra trajectòria professional, però sobretot en les empreses privades, ja que els indicadors demostren que cada cop hi ha més dones treballant a les institucions públiques, sobretot en el que es refereix a docència. No obstant això, en el camp al qual m'he dedicat, crec que som nosaltres mateixes les que ens hem de convèncer que carreres tècniques com l'enginyeria no estan només reservades als homes. ■

Per **Anna Cabanillas**

Va revolucionar el món dels congelats quan es va encarregar de la comunicació de l'empresa familiar La Sirena, tot just acabat un màster en gestió de la comunicació per la Universitat de Barcelona. Després de set anys, se'n va anar a la Columbia Business School de Nova York a estudiar un curs executiu de Gestió del Màrqueting en la Nova Economia i en tornar va fundar la seva pròpia empresa. Gemma Cernuda, a més, està vinculada a patronals i fundacions, és consellera d'empreses, columnista sobre *branding* -fa cinc anys que escriu al *Diari de Terrassa*- i contertuliana en programes diversos. És la primera dona membre de diverses associacions empresarials espanyoles com la Patronal Cecot, la Cambra de Comerç de Terrassa i és vicepresidenta de L'Associació Empresarial de Publicitat i Presidenta del Consell d'Administració de l'empresa familiar Asociadis de Inversiones SL, des de 2007. Amb Peixandco, Cernuda s'ha posicionat en el cada cop més competitiu món de la comunicació, i ho ha fet tot creant estratègies de comunicació per a empreses a partir de cites de dones.

Quan va tenir la idea de comunicar a través de cites, "són un molt bon recurs per comunicar i donen molt de joc", afirma, va començar a buscar-ne. Va adonar-se que totes les cites que s'utilitzen arreu són d'homes i va decidir recuperar i fer servir el coneixement que tantes persones, tantes dones, expressen.

Ja té més de 3.200 cites a la seva base de dades, i no és una feina fàcil, doncs només un 4% de les cites publicades són de dones. En tot el que llegeix i escolta, Cernuda busca aquelles frases que tenen sentit per si soles, que transmeten més enllà... Té cites sobre els temes més inversemblants, i en segueix sumant. Una o dues cada dia, de mitjana. Vol normalitzar, visibilitzar la veu de les dones. "que jo pugui parlar de viatges, de sexe, d'economia, de la mort, de tot, amb paraules de dones". Que es tingui l'opció de saber què diuen les dones.

Va arribar a la conclusió que el que estava fent era comunicació en femení. "Li he donat aquest nom, però també podria ser comunicació efectiva o amb sentit comú". En el seu anàlisi ha visibilitzat les dones -que decideixen el 91% de les compres de les llars-. S'ha concentrat en els valors que ha de transmetre un producte, un eslògan, una campanya, una imatge, una causa, per captar l'atenció de les dones. Ha elaborat *El Decàleg+1* de la comunicació en femení: "Són valors que tot ésser humà té -empatia, transparència- però nosaltres normalment els tenim més desenvolupats -evidentment, hi ha excepcions-. És una invitació a destapar aquesta part femenina", explica.

Quan el 2004 va publicar *En pocas palabras*, editat per Lumen, no hi havia cap llibre amb cites de dones; el 2006 va publicar *24h/7d mujer* amb la mateixa editorial. I també ha realitzat recerques més específiques, com ara la de cites d'autores andaluses per a la Junta d'Andalusia.

Enguany Cernuda ha dirigit la cinquena edició del Fòrum Internacional de Comunicació i Branding d'Espanya, Rethink the basis of Communication; www.rethinkher.com. Ha estat durant cinc anys al comitè executiu i va acceptar la proposta de ser-ne directora amb la condició que fos *Rethink-her*, sobre el potencial de comunicar a les dones. "Va ser impressionant haver creat un fòrum de reflexió, de re-pensar, tan gran, amb nou ponents en un dia, homes i dones! Ningú no va pensar que era cosa de dones", explica entusiasmada. ■

Comunica amb veu de dones

Gemma Cernuda



Gemma Cernuda crea ponts de comunicació entre les marques i el consumidor. O la consumidora, perquè precisament això és el que està revelant: que el màrqueting ha de comptar amb les dones. El 2001 va fundar Peixandco, que basa les seves estratègies de comunicació per a empreses en cites de dones; en diu comunicar en femení

Per **Laia Serra**

Una trajectòria imparabile

Angelina Puig



Angelina Puig, actual Secretària Tècnica de la Direcció del SOC, té una brillant trajectòria professional dins l'àmbit de l'administració, amb nombrosos càrrecs ostentats al llarg de la seva llarga i profitosa carrera. Dona polifacètica i treballadora, ha fet un admirable joc de malabars on ha equilibrat a la perfecció tasques en àmbits tan diversos com l'acadèmic, el feminista o el sindical

Per **Isabel Cidoncha**

Nascuda a Barcelona al març de 1950, i mare de dos fills, Angelina Puig, Secretària Tècnica de la Direcció del SOC des de l'1 de juliol del 2006, té una brillant trajectòria professional dins l'àmbit de l'administració. Entre els nombrosos càrrecs ostentats al llarg de la seva carrera, cal destacar el de Tècnica de formació i ocupació de l'INEM, i més endavant de la Generalitat de Catalunya, Secretària d'Ocupació i Formació Ocupacional de Comissió Obrera Nacional de Catalunya, Patrona de FORCEM, Presidenta de la fundació CEPROM, Secretària d'Economia i Formació per l'Ocupació de Comissió Obrera Nacional de Catalunya, responsable de l'Àrea d'Acció Socioeconòmica, Secretària d'Ocupació de Comissió Obrera Nacional de Catalunya, Responsable de Planificació dels Programes Operatius dels Fons Estructurals... Una llista ben llarga.

Però els començaments laborals d'aquesta dona tan treballadora no van ser fàcils, i a la seva joventut va haver d'ocupar feines precàries durant una bona temporada, i també es va dedicar a l'estètica per poder tirar endavant els seus dos fills, comptant això sí, amb l'ajuda incondicional de la seva família, després d'una separació difícil del que llavors era el seu marit. L'any 1985, una amiga li va comentar que hi havia una vacant de feina a l'INEM: Puig va presentar-s'hi i la van contractar laboralment, -més endavant es treuria l'oposició- en qualitat de tècnica de formació i ocupació de l'INEM. Prèviament, Puig havia estudiat la carrera d'Història de Catalunya, una vessant acadèmica que ella considera molt important a la seva vida i a la qual sempre ha estat vinculada d'una o altra manera. La culminació d'aquesta faceta va arribar en doctorar-se l'any 1991 a la Universitat Autònoma de Barcelona amb la tesi: *(De Pedro Martínez a Sabadell: una realitat no exclusivament econòmica. 1920-1975)*, on parlava de la història migratòria d'un poble granadí, i del naixement i creixement de Torre-romeu (Sabadell) a partir, en gran part, de l'arribada d'aquesta gent.

En aquesta època també va escriure diversos articles que van ser publicats a les revistes *l'Avenç*, *Arrahona* o *DUODA*, entre d'altres.

Quan li van oferir entrar a la direcció de Comissions va haver de decidir si aprofundir en la història o entrar a la direcció del sindicat. Va escollir el sindicat, com un tren que no podia escapar-se-li, ja que en aquell moment era una de les organitzacions més importants de Catalunya. "La història sempre podria retrobar-la", va pensar. Així, el sindicalisme va aparèixer a la seva vida quan ella ja portava un any treballant a l'administració. Comissions Obreres va organitzar eleccions, i ella va decidir presentar-s'hi encapçalant la llista. Va ser elegida com a membre del comitè d'empresa, tot i que més endavant sortirà del sindicat per determinades discrepàncies i va reingressar a l'administració, on tenia el lloc de treball guardat. Lloc que el 1997 va ser transferit a la Generalitat.

La trajectòria d'Angelina Puig té moltes vessants: a la laboral, l'acadèmica i la sindicalista, s'ha d'afegir la política i la feminista. El 1976 es van celebrar les primeres jornades feministes a Catalunya i va assistir-hi amb expectació i il·lusió. Aquell mateix any es va convertir en membre fundadora del Safareig, grup de dones feministes de Cerdanyola. L'activitat política va començar poc després, a Terrassa, en un míting del PSUC que curiosament no va ser prohibit perquè les autoritats volien "medir la força d'aquesta organització clandestina" explica Puig que es va dir llavors. L'assistència a aquell míting va iniciar la seva militància al PSUC. Després, vindrà tot un camí molt ben recorregut on ha ocupat càrrecs de diversa importància, fins a portar la secretaria dels dos organismes del SOC: La Secretaria Tècnica de la Direcció del SOC i la Secretaria del Consell de Direcció del SOC.

Està satisfeta amb la seva vida i la seva tasca, i no és per menys. Pensa, això sí, que encara queden reptes per a les dones d'avui: la discriminació salarial i la no ocupació proporcional de càrrecs de direcció i de responsabilitat als quals molts homes accedeixen actualment. Però els passos ja estan donats en aquest sentit, i apunta, com la dona lluitadora que és, cap a un futur imparabile. ■

“M'encanta parlar de la meva feina, potser m'haureu de fer callar”. Així de satisfeta es mostra Rafaela Almeida quan es tracta de compartir la seva experiència professional amb altres persones. És conscient que, en els temps que corren, una mirada positiva cap al futur pot potenciar el talent de moltes dones que encara romanen amb les seves idees estancades per por que aquesta crisi les conduïxi al fracàs. “Però és ara quan hem de buscar noves alternatives”, assegura Almeida, “perquè les dades demostren que nosaltres ens fem més fortes davant d'una situació adversa”. No hi ha dubte, ella és un exemple real dels percentatges que han col·locat a les dones a la primera línia de l'emprenedoria durant els últims anys.

La nostra protagonista va néixer a Paranà (Brasil), però amb 16 anys va decidir marxar cap a Barcelona per finalitzar els seus estudis secundaris i endinsar-se en el món universitari. A la localitat de Rubí, on viu la seva tieta, va prendre per primera vegada contacte amb la cultura catalana. Domina perfectament la nostra llengua; és políglota per convicció i per obligació, perquè el català, el castellà, l'anglès i el portuguès formen part de la seva vida diària.

Llicenciada en Publicitat i Relacions Públiques a l' *International Study Center* de Barcelona, Almeida dirigeix la seva pròpia empresa. Un repte personal, que posava en marxa l'any 2006, amb nom propi: *Blanz Màrqueting i Comunicació*. Aquest treball està fet a la seva mida, perquè no li permet estar parada. “Tan bon punt et trobes fent una entrevista a la televisió com organitzant un congrés per a mil persones”, comenta entusiasmada. L'últim projecte que la manté capficada, convertir el catedràtic de la UPC, Jaume Guixà, en el proper president del FC Barcelona. La seva agenda setmanal és inesgotable... Ha realitzat conferències a l'*Ecole Supérieure du Commerce* de París i exerceix com a docent a l'EAE Business School de Barcelona, on comparteix els seus coneixements i la seva experiència amb empresaris i empresàries emergents. Així, en un temps rècord, l'entusiasta comunicadora ha elaborat un extens currículum que l'ha portat a presidir la Jove Cambra de Comerç de Barcelona.

No passa més d'una hora sense comprovar el correu electrònic. “Què seria de nosaltres sense les noves tecnologies?”, es pregunta. Si bé és cert que la seva empresa ha basat l'èxit en la promoció a través de la xarxa, Almeida adverteix: “avui no n'hi ha prou amb tenir una web”. També hem de saber posicionar-nos correctament a Internet i aprofitar les oportunitats que brinden les xarxes socials.

Casada des de fa dos anys, s'ha plantejat descobrir la maternitat per primera vegada, però, en aquest moment, no vol permetre's reduir el ritme de treball i descuidar la seva agència. Des d'un lloc privilegiat, aquesta empresària reivindica la llibertat d'elecció per a les dones i argumenta que la seva extensa jornada laboral –una mitjana de 14 hores al dia– és una opció personal amb la qual se sent satisfeta. Així i tot, quan pensa en el futur a llarg termini conclou amb una reflexió: “Suposo que amb el temps les meves prioritats canviaran”. ■

“Treballar 14 hores al dia ha estat la meva elecció”

Rafaela Almeida



Va arribar a Barcelona, des del Brasil, quan tenia 16 anys. Ara en té 30, i s'ha erigit com un referent per a les dones emprenedores. És presidenta de la Jove Cambra de Comerç de Barcelona i dirigeix amb èxit la seva pròpia empresa de comunicació. Una tasca que l'acaba de convertir en la peça clau de la campanya del candidat a la presidència del FC Barcelona, Jaume Guixà

Per Laura Flores

La professió periodística



Els mitjans de comunicació estan patint la crisi econòmica, i també la pràctica de la professió periodística està vivint moments crítics. Les periodistes segueixen en inferioritat de condicions laborals respecte dels seus companys; i la població femenina encara no es tracta en la informació mediàtica amb l'equanimitat necessària. Partim de les dades presentades pel '6è Informe Anual de la Professió Periodística' de l'Associació de Premsa de Madrid (APM) i d'entrevistes amb periodistes catalanes per intentar prendre perspectiva i observar l'estat de la professió

Per **Laia Serra**

Diversos fronts oberts, les crisis del periodisme

Amb la crisi econòmica internacional s'ha agreujat la crisi que ja es percebia en el periodisme i segons l'APM aquesta és probablement la més gran que ha sofert el sector des de la reconversió tecnològica de fa unes dècades. El deteriorament de les condicions laborals dels i les periodistes s'ha precipitat i amb aquest, el de la qualitat dels continguts i de la credibilitat dels mitjans.

Present i futur de precarietat

Vora 3.500 periodistes van ser acomiadats entre el 2008 i l'abril del 2009, segons l'Informe del Sector del Sindicat de Periodistes de Catalunya SPC elaborat per Fabian Nevado el 2009 arran del seu VI Congrés. La majoria de petites i mitjanes empreses van acomiadar entre un 15% i un 20% de les persones, i els grans grups de comunicació un 25%, segons l'SPC. En la majoria dels casos s'ha aprofitat la crisi per reduir plantilles; el president de l'APM, Fernando González Urbaneja, afirmava en una entrevista publicada al web de l'APM no haver vist projectes de futur consistents en la reestructuració de cap mitjà.

Se segueixen produint ERO, les inversions publicitàries no tocan fons encara en el 2010; les tarifes per a periodistes independents es redueixen i s'espaien més les seves col·laboracions, mentre la universitat segueix produint noves fornades de periodistes i els professionals rebaixen les exigències per necessitat de feina.

Elena Tarifa, cap de la Secretaria d'Igualtat del Sindicat de Periodistes de Catalunya, assenyala la manca d'una regulació de la professió —que sí tenen la resta de països occidentals— per la qual el Sindicat aposta des de fa temps a través d'un Estatut del Periodista Professional. Els acomiadaments, les rebaixes salarials, la precarietat laboral, afirma el sindicat, tenen conseqüències directes en la qualitat de la informació i en la de la democràcia.

Rendiment econòmic vs periodisme?

El pes del rendiment econòmic sobre la qualitat i independència periodística està posant en perill el sentit últim del periodisme, i per tant, d'un dels pilars de la democràcia.

La periodista Pepa Fernández —directora des de fa 11 anys

del programa *No es un día cualquiera* de RNE- afirma: “Es barreja opinió amb informació, no es contrasten les informacions, assistim a rodes de premsa sense poder fer preguntes, convertim el rumor en notícia”. I això, conclou, no sembla tenir solució a curt termini. “El periodisme cada vegada està més condicionat per l'agenda política i hi ha un mimetisme total i absolut. Tots els mitjans parlen i escriuen del mateix o dels mateixos”, afirma Montserrat Minobis –directora de Catalunya Ràdio entre 2004 i 2005, ha estat vinculada a més d'una ràdio i és professora a la Universitat Pompeu Fabra.

La raó? O l'excusa? La manca de recursos, els retalls de pressupostos. Núria Ribó –corresponsal durant anys de TVE i que actualment treballa en ràdio i col·labora en diversos mitjans-, veu amb indignació i impotència com les empreses gestores dels mitjans del comunicació substitueixen el crite-

ri periodístic per l'empresarial. S'investiga menys, es retalla plantilla i per tant, qualitat. I en la precarietat creix la submissió.

Repte urgent

L'adaptació a la nova realitat que ha promogut la tecnologia és un dels reptes més importants, que ja ha començat a manifestar-se, tant per a les empreses com per a la professió. L'augment de la competència, ampliada a través de la Xarxa; la necessitat de garantir informació contrastada i de qualitat entre la nombrosa quantitat de fonts que hi ha a internet; la democratització total de la producció i difusió d'informació -l'anomenat periodisme de la ciutadania-. Estan posant en entredit moltes estructures i plantegen un nou futur. La periodista Núria Ribó parla d'“equilibrar accés i veracitat”.

FOTO: IGNAZI RENOM



Reunió de la Mesa sobre la crisi als mitjans de comunicació, amb: associacions d'editors, representants dels professionals, sindicats, universitats, experts en comunicació i la presidenta de l'ADPC, Montserrat Puig, gener 2009.

Discriminació vigent i invisible

Als mitjans es perpetuen missatges androcèntrics, llenguatge sexista, estereotips i jerarquies encapçalades molt majoritàriament per homes. S'han de desemmascarar les discriminacions subtils en els missatges dels mitjans respecte les dones i reorganitzar les estructures laborals per igualar les condicions de les dones i dels homes.

Les dones van encapçar les llistes d'aturats i de demandants de feina, amb el 65% i el 63% respectivament, segons el 6è Informe Anual de la Profesió Periodística 2009 de l'APM. La creixent feminització de la professió des del 1998 –el 2008 un 70% dels nous periodistes eren dones- no va acompanyar d'igualtat d'oportunitats laborals. Tarifa reconeix la gran presència de dones a les redaccions, però sobretot són col·laboradores o free-lance, diu, i les seves condicions laborals i professionals són més vulnerables. Segons Minobis, el *Llibre Blanc* de la Profesió impulsat des del Col·legi de Periodistes de Catalunya –del qual va ser degana entre el 2001 i el 2004 ja explicitava, i un recent estudi de la Pompeu Fabra sobre ètica periodística ho continua reflectint: “la precarietat en el món laboral periodístic és un fet però la diferència salarial entre homes i dones persisteix”.

El tema pendent

La major part de dones periodistes no han trobat barreres ni discriminació pel fet de ser dona, o ha estat de forma molt puntual. Totes apunten, això sí, que l'accés als llocs de presa de decisions queda pendent.

El resultat d'una anàlisi qualitativa en la perspectiva de gènere que incloïa l'informe de l'APM fa reflexionar: en el discurs dels entrevistats quedava palès un desequilibri entre dones i

Les expectatives dels professionals dels mitjans indiquen les seves demandes més immediates:

	Dones	Homes
Expectativa més important:		
Comptar amb horaris més flexibles:	57,9%	
Estabilitat a la feina:		42,9%
Expectativa poc important:		
flexibilitat dels horaris	9%	18,7%

Font: 6è Informe Anual sobre la Profesió Periodística. APM 2009



Tallers de Gènere impartits per la periodista mexicana Sara Lovera.

Tothom percep les dificultats que segueix havent-hi per a les dones en la professió

Major dificultat de les dones a la feina?

En primer lloc, (41,6%): l'accés a un lloc d'alta direcció

En segon lloc, (20,9%): accés a un lloc de responsabilitat o comandament intermig

Font: 6è Informe Anual sobre la Profesió Periodística. APM 2009

homes en l'ocupació i els càrrecs de màxima responsabilitat dins el sector, però el consideraven aliè a la discriminació per raons de gènere. Tanmateix, Elena Tarifa recorda el sostre de vidre que encara hi ha a la professió.

La recança de les pròpies dones a dedicar tant de temps a la feina ha influït, reconeix, i en aquest sentit Fernández al·ludeix al canvi de mentalitat que s'ha de produir, tant perquè les dones deixem de sentir que ho hem de compaginar tot, com perquè els homes assumeixin la responsabilitat familiar. A més, s'han de racionalitzar els horaris.

Com apareixen les dones?

L'Informe Nacional del Projecte Global de Monitoreig de Mitjans, el 2005, descrivia el nombre i la qualitat de les aparicions de les dones als mitjans: inferiors a la seva presència activa en la societat; en temes recurrents –com a famoses, o relacionades amb la violència o desastres; sense descripcions ni atribucions; com a víctimes... Constatava que un 11% de les informacions tenien textos o imatges que reforçaven els estereotips existents.

FOTO: IGNASI RENOM

La desigualtat es manifesta en diversos àmbits

	Dones	Homes
Tipus de contracte:		
contracte temporal:	20,2%	12,2%
Persones al càrrec:		
periodistes amb persones al seu càrrec: (Hi ha poques dones a les redaccions amb responsabilitats de cura o, el que és el mateix, poques dones amb responsabilitats de cura treballen com a periodistes)	33,7%	54,9%
Les diferències salarials:		
Sou més habitual: entre 1.201€ i 1.500 €	18,1%	
Sou més habitual: més de 3.000 €		20,8%
La dificultat d'accés a un lloc d'alta direcció:		
30,7% dels professionals assenyalen com a la principal causa d'aquesta dificultat "les càrregues familiars de les dones"		

Font: 6è Informe Anual sobre la Profesió Periodística. APM 2009

"L'autèntica revolució de la informació sobre dones" s'ha produït, segons Minobis, en la Xarxa, on el llenguatge de gènere té cabuda i les dones periodistes creen mitjans i fan sentir la seva veu i la de les fins ara "sense veu". Perquè encara que, com recorda Pepa Fernández, les informacions sobre dones ja no són fetes per homes sinó per dones, cal tenir en compte, com matisa Tarifa, que "qui continua decidint què es publica són majoritàriament homes". Els mitjans encara reflecteixen un model androcèntric.

Segons Núria Ribó, les dones tindran més presència als mitjans en augmentar el seu posicionament al capdavant de diferents estaments socials. Però Eva Peruga, la primera Defensora d'Igualtat d'un diari a tot l'Estat, apel·la a la responsabilitat dels mitjans, com a creadors d'opinió, d'oferir un producte que no només respecti la igualtat, sinó que l'afavoreixi i obri camí. "Hi ha mitjans que fan l'esforç i intenten fomentar la igualtat, tot i que són encara molt lluny", afirma. Peruga proposa fer una reflexió comuna i avançar cap a uns continguts que reflecteixin la societat en la qual les dones són visibles, que parlin de la societat real. ■



FOTO: IGNASI RENOM

RECURSOS

- 6º Informe Anual de la Profesión Periodística 2009, Asociación de la Prensa de Madrid. Madrid. 2009.
- Nevado, F. VI Congrès, Informe del Sector Periodístic. 2009. Disponible a: http://sindicat.org/spc/docum/uploads/CJ_VI_Congres_Informe_Sector.pdf
- Proyecto Global de Monitoreo de Medios. Informe nacional 2005. Disponible a: http://www.adpc.cat/05_ComFem/document/Informe%20EspanyolGMMP.pdf

Des de la seva primera feina, de telefonista al *Correo Catalán*, Eulàlia Sòria ha estat sempre vinculada a la premsa escrita, i hi ha vist enormes canvis. D'aquella redacció cent per cent masculina -com ho era tot el món periodístic-, “hem passat a unes redaccions completament paritàries en l'entorn laboral del periodisme local i comarcal”. Però recorda Sòria que l'accés als llocs de comandaments continua pendent. I posa l'exemple de l'Associació Catalana de la premsa Comarcal, de la qual és adjunta a la Presidència, on ella és l'única dona de la junta.

Sòria apunta la implicació de les dones, que durant anys havien valorat més ocupar-se de la família que ascendir professionalment, i també al pes cultural “el món estava fet de manera que els fills i la casa eren més teus que del teu company” -com impediments perquè les dones prenguessin responsabilitats, més en una feina que no té horaris.

Diari de Vilanova, amb un 60% de dones en els comandaments i un 50% en el quadre de redacció, incloses les direccions, és una excepció: des de la seva fundació, el 5 d'agost de 1850, sempre hi ha hagut dones. En el primer Consell de redacció ja hi havia una dona, que va participar molt activament i que publicava articles amb el seu nom –i no amb pseudònim-. La seva editora actual és una dona.

Sòria va començar a treballar-hi l'any 82 i s'hi va quedar, tot compaginant el periodisme -escriu regularment al *Diari de Vilanova* i al *Diari del Baix Penedès*, i col·labora en premsa escrita, ràdio i televisió locals a més de dirigir econòmicament i editorial el *Diari*- amb les Relacions Públiques i la carrera que va estudiar als 43 anys pel plaer de formar-se més: Protocol i Relacions Institucionals. Precisament al protocol Sòria ha constatat un total desfasament respecte les dones: no les considera; “no recull la possibilitat que la dona pugui ser qui mana”.

Ha impartit classes en un postgrau de premsa, doncs sovint els caps de premsa d'institucions també són caps de protocol i a més hi ha semblances entre totes dues disciplines, apunta Sòria: “el protocol es basa sovint en el sentit comú, i el periodista n'ha de tenir molt. De fet, a la premsa comarcal és un dels llocs on hem de tenir més sentit comú, per la proximitat”.

Diari de Vilanova té un manual de vocabulari no sexista, intern i informatiu, i treballa en documents sobre igualtat des de fa uns 7 anys, no perquè les propietàries i directores siguin dones, diu Sòria, sinó per treballar la informació de manera acurada. Molts mitjans generalistes, considera, “no tracten la informació relacionada amb dones amb la correcció que cal”, tot i que és conscient que com a setmanari, a *Diari de Vilanova* tenen més temps per treballar alguns aspectes, com ara buscar el neutre. Però la premsa generalista, afirma, ha de trobar la manera de tenir en compte les dones.

A nivell d'organització, *Diari de Vilanova* va ser una empresa puntera en afavorir la conciliació -ha rebut no fa massa un premi d'igualtat-, i els documents que han elaborat sobre igualtat i llenguatge no sexista, els han cedit a altres mitjans locals.

El salt ja està fet. Ara, diu Sòria, s'ha de treballar per assolir serrells, molts encara. Considera els drets que la llei estableix avui com un gran avenç “és important legislar, establir drets per llei, perquè amb la sensibilitat no es va enlloc. Nosaltres som molt sensibles però pot ser que l'empresa del costat no ho sigui gens”. I l'educació. Eulàlia Sòria la considera així com crucial perquè normalitzem la distribució de feines i responsabilitat, l'existència de dones i homes en tots els àmbits. ■

Una veu contundent, amable, directa

Eulàlia Sòria



Propietària i directora amb Conxita Huguet de *Diari de Vilanova*, *Diari del Baix Penedès*, *Publicom* i *Edicions El Garraf*, Eulàlia Sòria porta des dels 16 anys en el món de la comunicació. “És una mica additiu”, confessa. Reafirma la seva perspectiva de dona alhora que defineix com a informació acurada aquella que compta amb les dones i utilitza un llenguatge no sexista

Per **Laia Serra**

***Si ens portes
la nòmina o la pensió,
multipliques
els avantatges***

Ara, només per domiciliar la nòmina o la pensió a "la Caixa", podràs formar part del programa multiEstrella, amb el qual et beneficiaràs de condicions exclusives en productes financers, obtindràs Punts Estrella de regal, a més de descomptes a l'hora de comprar entrades de cinema,

teatre, concerts o espectacles, i participaràs en sortejos de pensions dobles. Vine a la teva oficina i multiplica els avantatges.

Parlem?



Consulta les condicions per accedir al programa i tots els avantatges que té a la teva oficina o a www.laCaixa.es



Patrocinador de l'Equip
Olímpic Espanyol